

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“CONDICIONES LABORALES Y ROTACION DEL PERSONAL EN EMPRESAS DE SEGURIDAD EN LOS ULTIMOS 10 AÑOS”: una revisión de la literatura científica

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autora:

Maritza Elena Rochabrun Carnero

Asesor:

Mg. Ramiro Rondón Tamayo

Lima - Perú

2019

DEDICATORIA

“A nuestros hijos Nahuel y Carlos por compartir brindarnos el amor en los momento más difíciles de nuestro camino; por compartir las horas de juegos para el estudio, por darnos la mano en el camino al éxito que deseamos construís por eso y ser partes de nuestras vidas los amamos de corazón.”

“A nuestras madres Cruz y Toribia por ser el soporte de nuestras vidas, aun de grandes estar en nuestros camino y tomarnos de las manos eh impulsarnos a seguir adelante cada vez que estamos por rendirnos”.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos con toda la humildad a el maestro que de la mano nos llevó a entender la importancia de las metas trazadas en la vida y que todos podeos lograr sin complicarnos la vida, siempre seguir y no rendirse jamás, solo depende del esfuerzo que uno le coloque.

A nuestras familias por enseñarnos que el amor que nos proporcionan nos enseñe a seguir el camino del éxito para un futuro mejor.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	10
CAPITULO III. RESULTADOS	12
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSION.....	20
REFERENCIAS.....	23

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1

Resultados de investigación sistemática.....12

Tabla 2.

**Relación de revistas y referencias de los distintos artículos publicados
.....13,14,15**

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1

Ubicación geográfica de los países que perteneces los artículos investigados..16

RESUMEN

Este informe tiene como finalidad el estudio de las bases teóricas de las condiciones laborales y la rotación de personal en empresas de seguridad, el objetivo: Determinar las bases teóricas de las condiciones laborales y la rotación del personal en las empresas de seguridad. La concientización de los procesos, y valor humano en una empresa, además del adecuado manejo y capacitación de los mandos medios, demostrar que el personal trabaja mejor y con mayor dedicación a sus funciones logrando el cumplimiento de las metas. La revisión de la literatura científica es una estrategia de recopilación de información que emerge ante la necesidad de conocer de manera sintética los resultados. Se tomaron 24 artículos con las variables en investigación, artículos en español de países con leyes similares en las políticas laborales. Realizado dentro del periodo del 2009 al 2018. Las condiciones laborales y la rotación del personal, encierran un sin fin de variables que afectan el cumplimiento, desenvolvimiento de los trabajadores los cuales son los responsables de las pérdidas y ganancias de las empresas, son la imagen y la cara al cliente, por ende ante las malas condiciones laborales los empleados prefieren migrar a otras organizaciones.

PALABRAS CLAVES: Condiciones laborales, Rotación de personal.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Durante muchos años las condiciones laborales no eran realmente tomadas en cuenta en las empresas, estas solo tenían como premisa principal llegar a las metas y lograr sus objetivos, sin importar las formas o los medios en los que estos eran logrados, las condiciones laborales no solo se dan en las instalaciones de las empresas, estas se dan durante todo el horario del trabajador dentro y fuera de las instalaciones; las condiciones laborales no solo afecta al estado físico del personal sino a su estado mental así como también el estado mental de sus familias; según (OIT, Organización Internacional del Trabajo) (2017), manifiesta “Trabajo decente es trabajo seguro”.

En la década de los 90, según (OTI, 2018) “crecieron las alarmas dando preocupación por los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, esto no solo se da a notar en el país sino en todo el mundo el alto porcentaje de pérdidas humanas, a raíz de los accidentes laborales, así como la pérdida de horas laborales por enfermedad de los empleados prendió las alarmas mundiales dando a conocer que la empresas deben mejorar sus sistemas de gestiones de seguridad y salud”. A pasar de los años esta necesidad de mejoramiento de los sistemas de seguridad en el trabajo se han elevado aún más con el ingreso a la vida laboral de las nuevas generaciones las cuales son más exigentes en cuanto a su salud y los cuales demandan inmediatez, comodidades y tener posicionamiento. «Que no existe una diferencia significativa en el rendimiento laboral entre los trabajadores de mayor edad y los más jóvenes»(Kruse A; Whal, HW. Personality development in old age. Z Gerontol Geriatr. 1999 Aug; 32(4):279-93.) Citado por (Ordaz Castillo, Elena, & Ronda-Pérez, Elena. (2015).

El cambio de las generaciones y cambio de las leyes obligan a las empresas a implementar mejores condiciones laborales, un mejor sistema de gestión de seguridad y salud y revisar los índices de rotación del personal, lo cual ayude a minimizar las pérdidas económicas y humanas, buscamos conocer y analizar las distintas malas prácticas laborales que realizan las empresas, no solo por falta de conocimiento, también por la falta de cultura e implementación de normas estandarizadas en el área de trabajo. Se tiene en mente saber cómo la intervención de las normas de salud y seguridad internacional pueden ser útil en las empresas y de qué manera estas son reflejadas al personal; establecer claramente que no solo los accidentes o incidentes son tomadas en cuenta como condición laboral; las condiciones laborales entran también en la clase de liderazgo que se tiene la empresa, un perfil de líder dispuesto a realizar un trabajo sin tomar en cuenta al personal puede ocasionar que este se vuelva hostil siendo posible que el mismo personal se vuelva un peligro para la empresa, condicionando que los colaboradores no cumplan con sus labores de la manera correcta y omitan procesos o procedimiento en el cumplimiento de sus funciones.

“El despliegue de comportamientos violentos en las organizaciones afecta, al menos, a tres subsistemas interrelacionados: la productividad y competitividad empresarial, la salud y seguridad de

los trabajadores y el desarrollo de la comunidad”. (Gimeno Navarro, M., & Grandío Botella, A., & Marqués Marzal, A. (2012).

Mediante este estudio de la revisión sistemática de la literatura científica nos preguntarnos ¿Cuáles son los enfoques teóricos de las condiciones laborales y la rotación del personal en las empresas de seguridad? Y el objetivo: Determinar los enfoques teóricos de las condiciones laborales y la rotación del personal en las empresas de seguridad. La concientización de los procesos, y valor humano en una empresa, además del adecuado manejo y capacitación de los mandos medios, demostrar que el personal trabaja mejor y con mayor dedicación a sus funciones logrando el cumplimiento de las metas.

Muestran la importancia de tener mejores condiciones laborales de la mano de un sistema de gestión de seguridad y salud el cual es indispensable en el territorio nacional sino mundialmente.

Ser partícipe de las normas legales que desarrolla la organización internacional del trabajo en el desarrollo de los ISO. La importancia de la reducción del accidente e incidentes de trabajos así como las emergencias laborales, Concientizar a las empresas y líderes que la implementación de las normas de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, los cuales trabajan en las condiciones laborales, y erradicar en gran porcentaje la rotación del personal, en la actualidad indispensable para evitar las pérdidas económicas y humanas.

Mientras menos perdidas de horas hombre de trabajo, más ganancias económicas puede obtener la empresa.

Tener presente la disminución de la rotación del personal ya que esta alta rotación tiene un costo muy elevado para las empresas así como tener inestabilidad y mala imagen de los clientes.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Se realizó una revisión sistemática de la literatura científica con base a la adaptación de la metodología. La pregunta de investigación establecida para conducir el proceso metodológico fue la siguiente: ¿Cuáles son las condiciones laborales y rotación de personal en las empresas en los últimos diez años?

FUNDAMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA:

La revisión de la literatura científica es una estrategia de recopilación de información que emerge ante la necesidad de conocer de manera sintética los resultados de las investigaciones. Las revisiones narrativas son el primer proceso desarrollado para tal fin, sin embargo, presentan dificultades, pues la confiabilidad de éste radica en la experticia de los investigadores en cargados de realizarlos ante los sesgos que se presenta como la ausencia de una pregunta orientadora en el plan de búsqueda, la carencia de un método de selección de artículos, así como la falta de un procedimiento claro y reproducible de identificación, de selección y de filtración de los artículos acorde a su calidad y relacionado con la pregunta diseñada surgen las revisiones sistemáticas, las cuales, bajo los principios del método científico, dan cuenta de los pasos requeridos para hacer reproducible el proceso investigativo (Pai, et al. 2004; Manterola y Zavando, 2009; Sacks et al. 1987; Urrútia y Bonfill, 2010).

PROCESO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Para salvaguardar la veracidad del proceso de la búsqueda se determinó como descriptores los siguientes términos a partir de la pregunta de investigación: “Las condiciones laborales”, “rotación del personal”, Para la especificación de la búsqueda de la literatura científica se diseñó el protocolo con la combinación de los términos establecidos y los operadores booleanos; [(condiciones laborales) and (Rotación del personal)]; (Condiciones laborales); [(condiciones laborales) or (Rotación del personal)];

Se creó como base de datos especializado como motor de búsqueda multidisciplinarias a REDALYC, SCIELO, EBSCO. Las rutas usadas fueron las siguientes:

REDALYC: [(condiciones laborales) and (Rotación del personal)]; [(condiciones laborales) or (Rotación del personal)].

SCIELO: [(condiciones laborales) and (Rotación del personal)]; [(condiciones laborales) or (Rotación del personal)].

EBSCO: [(condiciones laborales) and (Rotación del personal)]; [(condiciones laborales) or (Rotación del personal)].

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

Dentro de los criterios se incluyeron artículos de revista publicado entre los años 2009 y 2018 (diez años) las cuales tuviesen información científica que abarcara el estudio de las condiciones laborales y rotación del personal en empresas de seguridad.

Solo se tomaron en cuenta los artículos en español, se seleccionaron países con cultura similar a la peruana, (Colombia, México), solo se tomaron en cuenta las revistas que estaban dentro de la especialidad de Administración y Negocios. Se incluyeron aquellos que tuviesen la variable del tema de investigación.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

Los criterios usados para la exclusión de los artículos fueron:

Los artículos que no tuvieran dentro de ellos alguna de las variables de la pregunta de investigación, No se incluyeron aquellos artículos que estuvieran fuera del rango de investigación 2009 al 2018, Se excluyeron aquellos artículos que fueron publicados en idioma distinto al español. Excluidos también aquellos artículos repetidos

La revisión de los temas fueron hechas por dos revisadores independientes tomando cada una decisiones sobre los artículos a tomar en cuenta y aquellos artículos que no tuvieron coincidencia en la lista de los revisadores se colocaron en discusión y evaluación de los criterios, aquellos en los que se concordaba quedaban seleccionados para la consideración en el estudio y los otros se dejaron de lado pero no eliminados.

CAPITULO III. RESULTADOS

Tabla 1

Resultados de investigación sistemática

Buscadores	Total de Artículos	Artículos Excluidos	Artículos Incluidos
EBSCO	44	32	12
READLYC	53	47	6
SCIELO	15	9	6
TOTAL	112	88	24

Elaboración propia

Como muestra la tabla 1 En el proceso de busque de la base de datos y motores de búsqueda se obtuvo como resultado 112 artículos originales en los periodos de tiempo en un intervalo de los años 2009 al 2018, realizando una búsqueda aún más especializada, considerando solo los artículos en español, relacionados con el área de administración y entre los países de Colombia, Chile, Argentina, México; distribuidos de la siguiente forma: Redalyc - 53 artículos; Scielo-15 artículos; Ebsco – 44 artículos. Después de realizar las exclusiones de temas duplicados a si con temas que no tenían relación con la pregunta de la investigación quedo un total de 24 artículos, correspondiendo a Redalyc - 6 artículos; Scielo- 6 artículos; Ebsco – 12 artículos para la revisión sistemática.

Tabla 2.
Relación de revistas y referencias de los distintos artículos publicados.

Can t.	Autores	Títulos	Año	Revista	País
1	Leiva, Sandra, Campos, Alí	Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile	2013	Psicoperspectivas	Chile
2	Ruiz Larraguivel, Estela	Las empresas como espacios para el aprendizaje ocupacional: La experiencia educativa de los técnicos superiores universitarios	2014	Perfiles educativos	México
3	Mendoza, Cristóbal	Migración y movilidad de los trabajadores cualificados extranjeros de las empresas en México	2018	Iztapalapa. Revista de ciencias sociales y humanidades	México
4	Zúñiga Romero, Marjorie	Flexibilización laboral y ética empresarial*	2012	Revista de Derecho	Colombia
5	Ordaz Castillo, Elena, Ronda-Pérez, Elena	Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores	2015	Medicina y Seguridad del Trabajo	España
6	Muñoz, Roberto	Condiciones de trabajo en las nuevas producciones frutícolas de exportación: el caso del arándano en la provincia argentina de Entre Ríos, 2002-2010	2015	Trabajo y sociedad	Argentina
7	Manuel Saavedra Martínez.	El ocio y el trabajo a tiempo parcial. La aproximación de esta relación desde la oferta laboral	2014	Contabilidad y Negocios	Perú
8	Manuel Saavedra Martínez.	Los determinantes del trabajo a tiempo parcial en Lima Metropolitana	2011	Contabilidad y Negocios	Perú
9	Miguel Ángel Gimeno Navarro, Antonio Grandío Botella, Ana Isabel Marqués Marzal.	Prácticas organizativas saludables frente a la violencia en el trabajo. Estudio de su incidencia	2012	Contabilidad y Negocios	Perú
10	Miguel Guinalú Blasco, Pau Jordán Blasco.	Determinantes del riesgo percibido y de la confianza inicial en el líder de un equipo de trabajo. Incidencia del entorno de trabajo y los rasgos del líder	2013	Contabilidad y Negocios	España
11	Gerardo J. Zapata Rotundo.	La centralización en la organización y los incentivos intrínsecos: un estudio en medianas empresas	2016	Contabilidad y Negocios	Venezuela
12	Emilio Rodríguez-Ponce, Liliana	La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los	2017	Contabilidad y Negocios	Chile

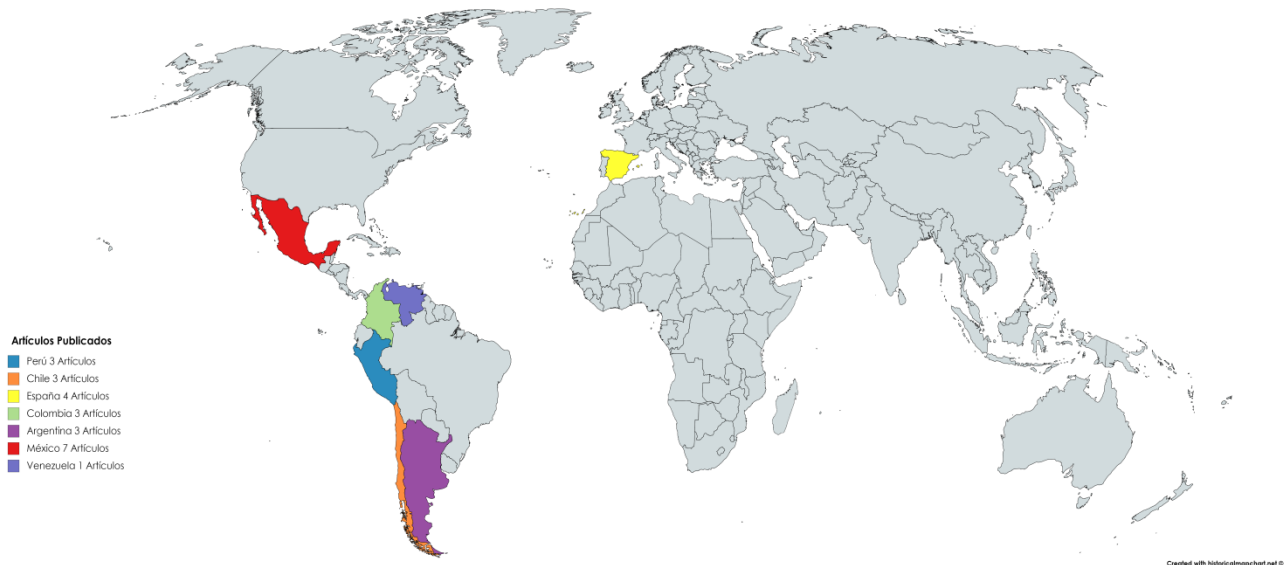
	Pedraja-Rejas, Francisco Ganga-Contreras.	equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile			
13	Martínez Mendoza, Sarely; Matus López, Juliana; Villar Pinto, Hugo A.	La condición laboral del periodista en Chiapas.	2009	Revista Latina de Comunicación Social	México
14	Pedro Izcará Palacios, Simón	La situación sociolaboral de los migrantes internacionales en la agricultura: irregularidad laboral y aislamiento social.	2009	Estudios Sociales: Revista de Investigación Científica	España
15	Guimenez, Sandra	NEOLIBERALISMO Y PRECARIEDAD LABORAL EN EL ESTADO ARGENTINO (1990-2007).	2012	Revista de Ciencias Sociales	Argentina
16	Carrasco Carpio, Concepción; Riesco Sanz, Alberto	La trayectoria de inserción laboral de los jóvenes inmigrantes.	2011	Papers: Revista de Sociología	España
17	López, María Estela; Tello, Ana María	Regulaciones del Trabajo Docente en el Área de Lenguas Extranjeras en la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de San Luis - Argentina.	2009	Fundamentos en Humanidades	Argentina
18	Rodríguez-Oreggia, Eduardo; Ibarguren, Lautaro Silva	Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México.	2009	Gestión y Política Pública	México
19	Bravo-Díaz, Ángela María; González-Murillo, Gustavo Adolfo; Duque-Ceballos, José Luis	Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos	2018	Revista Entramado	Colombia
20	Tamayo-Contreras, Porfirio; Guevara-Sangines, Martha L.; Sánchez Santa-Barbara, Emilio	Diseño y prueba de un cuestionario sobre la importancia percibida de las condiciones de trabajo en México	2016	Revista Innovar	México
21	López Salazar, Alejandra; Ojeda Hidalgo, José Felipe; Ríos Manríquez, Martha	La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso	2017	Revista de Contabilidad	México
22	González Verde, Azucena; Jiménez Suárez, Alfredo Caridad; Reyes Roldán, Magaly	PROCEDIMIENTO PARA EL DIAGNÓSTICO Y MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.	2015	Revista Ingeniería Industrial	Chile
23	Lóyzaga de la Cueva, Octavio	Reglamento interior de trabajo. Evolución y esencia.	2013	Alegatos - Revista Jurídica	México

Fabián		de la Universidad Autónoma Metropolitana			
24	Gomez Velez, Maria Alejandra; Calderon Carrascal, Paola Andrea	Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organizacion saludable	2017	Revista Katharsis	Colombia

Comentario: La tabla 2 presenta la relación de títulos de investigaciones de revistas indexadas, así como el año de publicación, los autores involucrados en la investigación y país de procedencia de los artículos usados en el estudio.

Figura 1

Ubicación geográfica de los países que pertenecen los artículos investigados



La ubicación geográfica nos presenta que de los 24 artículos que respondieron la pregunta de la revisión sistemática, encontramos que en Perú se encontraron 3 artículos, Chile 3 artículos, España 4 artículos, Colombia 3 artículos, Argentina 3 Artículos, México 7 artículos, Venezuela 1 artículo.

ASPECTOS TEÓRICOS DE LAS VARIABLES CONDICIONES LABORALES Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL.

Según la revisión sistemática realizada a 24 artículos científicos, donde se analizaron las variables de búsqueda correspondiente, se encontraron los siguientes aspectos en los cuales algunos autores coinciden:

Las condiciones laborales son estados en los que se encuentran los empleados de distintas empresas de diferentes rubros; como afirman (Aguilera, 2010; Echeverría, 2010; Jordana y Torres, 2009; Núñez, 2009), la mayoría de los empleados que realizan sus demandas se centran

fundamentalmente en el mejoramiento de las condiciones laborales, aumentos en los niveles salariales y, en menor medida, bonificaciones; mientras (Rodríguez-Oreggia, E., & Ibaguren, L. S. 2009,p.4).afirman que, Las condiciones laborales son un factor de bienestar para el trabajador. Se puede hablar de una relación entre bienestar laboral y condiciones laborales, en la que mejores condiciones laborales llevan a un mayor bienestar laboral y éste deriva en mayor productividad.

Las condiciones laborales también se determinan por la calificación de los trabajadores para los puestos que estos desempeñan, seda que mucho de los empleados no ocupan puestos meritorios para ellos por estar sobre calificados o no cumplir con los estándares establecidos. (...) “no estaban bien” y se refiere no tanto a que no hubiera empleo (en el caso de los ingenieros, como menciona, el desempleo no es tan elevado, sino al hecho de que se hubieran devaluado los salarios y las condiciones laborales en general (“el problema son los sueldos, los han tirado al suelo, con lo cual un puesto en el que antes cobrabas diez, ahora te están ofreciendo cinco. Es el problema que mis compañeros se están encontrando en España”). (Ruiz, 2014) a lo que Guimenez (2012 p.142) manifiesta que: Frente la perspectiva analítica que se asume para abordar los vínculos contractuales que se desarrollan en el Estado, comprende la condición de precariedad laboral en un sentido amplio. Para ello, se retoma la definición de Adriana Marshall (1990) de “empleo incierto”, para identificar aquella relación laboral que descansa en una situación de continua incertidumbre para el trabajador en relación con la duración del empleo; relación y condición que, por otra parte, se ha visto obligado a aceptar. Así, se considera en tanto lazos contractuales inestables, frágiles, inseguros, inciertos y se incluye los efectos prácticos y simbólicos que dicha situación de inestabilidad implica. Aspectos como la satisfacción con la tarea, la concreción de un proyecto de vida, la planificación presente y futura de la vida personal y familiar, las aspiraciones personales, son —a entendimiento personal— claves que deben formar parte de su definición.

Según De la Garza,(2000) manifestó que la flexibilización laboral que afectó a los países latinoamericanos fundamentalmente en la década de los ochenta, en que a raíz de la imposibilidad de pagar la deuda externa, las instituciones financieras internacionales les impusieron drásticas condiciones que llevaron a grandes cambios en el modelo económico. En el aspecto laboral fue impuesta una desregulación y una flexibilización que apuntaba al mejoramiento de los índices macroeconómicos de la Región, aun cuando ello trajo devastadores efectos sobre las condiciones laborales de los trabajadores. Como sugiere Rodríguez-Oreggia, E., & Ibaguren, L. S.(2009, p.6). La información proporcionada por el índice de condiciones laborales permite, en términos de políticas públicas, identificar las características particulares de las economías en relación con la calidad de trabajo; con dicha información se deben formar las estrategias para la búsqueda de un progreso económico y social, lo que se traducirá en un bienestar generalizado por medio de la reducción de la pobreza, el desarrollo equitativo y un nivel mayor de justicia social. En su diferencias Saavedra Martínez, M. (2011). Comenta que En el Perú, la flexibilización del mercado laboral ha marcado la

pauta en las políticas de empleo. Sobre las políticas de empleo en América Latina, Tokman (2004.p. 129) señala que: «la estabilidad y seguridad laboral han sido reemplazadas, en aras de la mayor eficiencia y competitividad, por la flexibilidad de jornada, de horario, de remuneración, de funciones y por la movilidad entre ocupaciones, empresas y sectores», entre el empresariado y los trabajadores, lo que ha generado nuevas formas contractuales en el interior de las empresas. Esta flexibilización en el mercado laboral peruano fue emprendida en 1991 con el decreto legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo. Esta ley sustentó su accionar en la flexibilización, desde el despido de los trabajadores hasta los contratos sujetos a modalidad. Se puede observar el efecto de la ley al disminuir los contratos por tiempo definido, donde se registra la evolución de números de trabajadores asalariados que tienen la característica de contratos permanentes y eventuales en sus centros laborales.

La rotación de personal involucra temas de motivación como lo define Luthans (2001) la motivación es: (...) Un proceso que comienza con una deficiencia fisiológica o psicológica, o con una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo o incentivo. La clave para comprender el proceso de motivación reside en el significado y en la relación entre necesidades, impulsos e incentivos. Por su parte, Eduardo Soto (2002) estima que la motivación es el resultado de una presión interna que nace en una necesidad que electroquímicamente estimulan las estructuras nerviosas y origina un estado de energía que impulsa el desarrollo de una actividad hasta el alcance de una meta o bloquear una respuesta. Para Mitchell (1997) la motivación “.. Es el proceso responsable de la intensidad, el curso y la persistencia de los esfuerzos que hace una persona para alcanzar una meta determinada.” El proceso de la motivación inicia en las necesidades de la persona las cuales provocan tensión o incomodidad. A partir de ello surge la búsqueda para reducirla determinando un camino que lo permita. Si la persona logra satisfacer dicha necesidad, el modelo habrá tenido éxito pues se habrá reducido o eliminado la tensión. Si el objetivo no se cumple, causará en la persona frustración, estrés o conflicto (Chiavenato, 2009).

Según Gimeno Navarro, M., & Grandío Botella, A., & Marqués Marzal, A. (2012) Las malas condiciones laborales son desencadenantes en El despliegue de comportamientos violentos en las organizaciones afecta, al menos, a tres subsistemas interrelacionados: la productividad y competitividad empresarial, la salud y seguridad de los trabajadores y el desarrollo de la comunidad. La violencia en el lugar de trabajo implica para la empresa el deterioro de las relaciones interpersonales, de la organización del trabajo y del entorno laboral general. Además debe soportar también los costos indirectos de la disminución de la eficiencia y la productividad, del deterioro de la calidad de los servicios prestados, de la dificultad de contratar o retener personal cualificado, y de la pérdida de imagen de la compañía, entre otros. Por su parte, para la persona, supone falta de motivación, pérdida de confianza y de autoestima y, si la situación se prolonga, se observan consecuencias como enfermedades físicas, desórdenes psicológicos o abuso de sustancias psicoactivas. En la comunidad, la violencia en el lugar de trabajo puede llegar a producir desempleo,

marginación, exclusión social e importantes desequilibrios estructurales y sociales (Cantera et al., 2008; Caulfield 2006; Chappell y Di Martino 2006; Dickson et al., 1993; OSHA, 2010b; Johnson e Indvik, 1994; O’Leary-Kelly et al., 1996; OIT, 2005; OIT et al., 2002; Paoli y Merlié, 2001; Parent-Thirion et al., 2007; Weiler, 2006; Wilson et al., 2004; Zapf et al., 1996). Todo ello acaba generando una «organización tóxica» (Mejías et al., 2011)

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSION

DISCUSION:

Al respecto de las condiciones laborales los puntos de vista de los autores no difieren, Como afirman Rodriguez & Iburguren (2009) condiciones laborales es un factor de bienestar laboral que desencadena en una mayor productividad, el grupo de autores manifiesta que para los empleados demandas mejoras de condiciones laborales por en ámbito salarial (Aguilera, 2010; Echeverría, 2010; Jordana y Torres, 2009; Núñez, 2009), podemos indicar que ambos autores se complementan en el pensamiento las condiciones laborales con un mix de bienestar personal social así como económico un empleado bien tratado y remunerado es as productivo.

Por otro lado los Ruiz (2014) determinan que las condiciones laborales se deforman por los perfiles de puestos de trabajo mal definidos, puesto sobre valorados y mal remunerados, en cuanto Guimenez (2012) sostiene claramente que los vínculos contractuales que se desarrollan en el estado son de precariedad en un sentido amplio, para lo cual Marshall (1990) define “empleo Incierto para identificar las relaciones laborales que desencadenan en una situación de incertidumbre en relación a la duración del empleo. La definición de Marshall (1990) es la que se aplica hasta la actualidad las condiciones laborales son inestables y desencadena temor, incertidumbre laboral que lleva a la primera oportunidad de mejora el trabajador cambian de empleo y se da la rotación de personal.

La flexibilización es una condición laboral que afecta a los trabajadores, De la Garza (2000) en la década de los ochenta en el aspecto laboral impusieron desregularización y una flexibilización que trajo efectos devastadores en las condiciones laborales, mientras (Rodríguez-Oreggia, E., & Iburguren, L. S. 2009) afirman que las condiciones laborales en términos de la política busca identificar características económicas en relación a la calidad de trabajo, la política está en la búsqueda de un progreso económico y social en busca del bienestar generalizado. A diferencia Martinez (2011) la flexibilidad del mercado laboral marca pautas en la política de empleo a lo cual Tokman (2004) señala que: «la estabilidad y seguridad laboral han sido reemplazadas, en aras de la mayor eficiencia y competitividad, por la flexibilidad de jornada, de horario, de remuneración, de funciones y por la movilidad entre ocupaciones, empresas y sectores». Podemos concluir que la flexibilidad dentro de las condiciones laborales pertenece o está vinculado con las políticas de estado y leyes que buscan proteger al trabajador de los abusos de los empleadores.

La motivación influyen en la rotación del personal, para Mitchell (1997) es el responsable de la intensidad y la persistencia de los esfuerzos que impulsa a las personas a lograr metas determinadas, mientras que para Soto (2002) la motivación es el resultado de la presión la cual estimula las estructuras nerviosas la cual impulsa el desarrollo de las metas , aunque para Luthans (2001) la motivación es un proceso que comienza con deficiencias psicológicas que representa una

relación de necesidad. Para Chiavenato es partir en la búsqueda del camino que permita a las personas satisfacer sus necesidades y eliminar la tensión. Analizando los puntos de vistas podemos concluir que la motivación es un arma fundamental para evitar la rotación del personal, un trabajador motivado es un empleado fidelizado el cual trabajaran junto a sus líderes para cumplir con las metas trazadas.

En el análisis de la revisión sistemática de las revistas consultadas coinciden 17 autores en que las malas condiciones laborales son desencadenantes de un sin fin de comportamientos violentos en las organizaciones, Gimeno Navarro, M., & Grandío Botella, A., & Marqués Marzal, A. (2012) Cantera et al., 2008; Caulfield 2006; Chappell y Di Martino 2006; Dickson et al., 1993; OSHA, 2010b; Johnson e Indvik, 1994; O’Leary-Kelly et al., 1996; OIT, 2005; OIT et al., 2002; Paoli y Merllié, 2001; Parent-Thirion et al., 2007; Weiler, 2006; Wilson et al., 2004; Zapf et al., 1996). Todo ello acaba generando una «organización tóxica» (Mejías et al., 2011). Indiscutiblemente podemos estar de acuerdo con los autores las condiciones laborales encierran un sin fin de variables que afectan el cumplimiento, desenvolvimiento de los trabajadores los cuales son los responsables de las pérdidas y ganancias de las empresas, son la imagen y la cara al cliente, por ende ante las malas condiciones laborales los empleados prefieren migrar a otras organizaciones.

CONCLUSIONES:

En conclusión ambos autores se complementan en el pensamiento las condiciones laborales según ellos estas dos variables son un mix entre el bienestar personal social y el económico un empleado bien tratado y remunerado es un personal más productivo.

La definición de Marshall (1990) es la que se aplica hasta la actualidad las condiciones laborales son inestables y desencadena temor, incertidumbre laboral que lleva a la primera oportunidad de mejora el trabajador cambian de empleo y se da la rotación de personal.

Podemos concluir que la flexibilidad dentro de las condiciones laborales pertenece o está vinculado con las políticas de estado y leyes que buscan proteger al trabajador de los abusos de los empleadores.

Analizando los puntos de vistas podemos concluir que la motivación es un arma fundamental para evitar la rotación del personal, un trabajador motivado es un empleado fidelizado el cual trabajaran junto a sus líderes para cumplir con las metas trazadas.

Indiscutiblemente podemos estar de acuerdo con los autores las condiciones laborales encierran un sin fin de variables que afectan el cumplimiento, desenvolvimiento de los trabajadores

los cuales son los responsables de las pérdidas y ganancias de las empresas, son la imagen y la cara al cliente, por ende ante las malas condiciones laborales los empleados prefieren migrar a otras organizaciones.

Al realizar el estudio se puede decir que las condiciones laborales que los empleados perciben dentro de su ámbito laboral es el motivo por el cual los inclina a realizar una renuncia en busca del bienestar social económico y mental, según los datos encontrado las empresas buscan la manera más factible de luchar contra esta pérdida de dinero y de fuga de talentos.

REFERENCIAS

- Aguilera, L. (2010). Experiencias de trabajo en el subcontrato minero. Sistema de trabajo, relaciones laborales y acción sindical de los trabajadores subcontratistas de CODELCO, Chile. Ponencia presentada al VI Congreso de la Asociación latinoamericana de sociología del trabajo, ALAST, Ciudad de México.
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. 8 ed. Madrid: McGraw- Hill, 2007. 58 p.
- Gimeno Navarro, M., & Grandío Botella, A., & Marqués Marzal, A. (2012). Prácticas organizativas saludables frente a la violencia en el trabajo. Estudio de su incidencia. *Contabilidad y Negocios*, 7 (13), 43-58.
- Gomez Velez, M. A., & Calderon Carrascal, P. A. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organizacion saludable. *Revista Katharsis*, (23), 189. <https://doi.org/10.25057/25005731.870>
- González Verde, A., Jiménez Suárez, A. C., & Reyes Roldán, M. (2015). Procedimiento Para El Diagnóstico Y Mejora Del Clima Organizacional. *Revista Ingeniería Industrial*, 14(2), 25–41. Retrieved from. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=114316710&authtype=shib&lang=es&site=eds-live&custid=s4509042>
- Guinalú Blasco, M., & Jordán Blasco, P. (2013). Determinantes del riesgo percibido y de la confianza inicial en el líder de un equipo de trabajo. Incidencia del entorno de trabajo y los rasgos del líder. *Contabilidad y Negocios*, 8 (16), 61-78.
- Guimenez, S. (2012). NEOLIBERALISMO Y PRECARIEDAD LABORAL EN EL ESTADO ARGENTINO (1990-2007). *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, I-II (135-136), 141-150.
- Kruse A; Whal, HW. Personality development in old age. *Z Gerontol Geriatr*. 1999 Aug;32(4):279-93
- Leiva, Sandra, & Campos, Alí. (2013). Movimiento social de trabajadores subcontratados en la minería privada del cobre en Chile. *Psicoperspectivas*, 12(2), 51-61. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol12-Issue2-fulltext-293>
- LUTHANS, Fred. Organizational behavior. 1s ed. Nueva York: McGraw-Hill Education, 2001. 249 p.

- MITCHELL, Terence. Matching motivational strategies with organizational. En: CUMMINGS, Larry y STAW, Barry. *Research in Organizational Behavior*, vol. 19. Greenwich, CT: JAI Press, 1997, p. 60-62.
- Muñoz, Roberto. (2015). Condiciones de trabajo en las nuevas producciones frutícolas de exportación: el caso del arándano en la provincia argentina de Entre Ríos, 2002-2010. *Trabajo y sociedad*, (25), 371-386. Recuperado en 21 de enero de 2019, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200021&lng=es&tlng=es.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. «[Seguridad y salud en el trabajo](http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm) <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm> (5 de octubre 2017)
- Ordaz Castillo, Elena, & Ronda-Pérez, Elena. (2015). Salud y condiciones de trabajo en trabajadores mayores. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 61(240), 314-324. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000300002>
- Robles, F. (1999). Los sujetos y la cotidianidad. Elementos para una microsociología de lo contemporáneo. Concepción: RIL.
- Rodríguez-Oreggia, E., & Ibarguren, L. S. (2009). Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México. *Gestión y Política Pública*, 18(1), 149–178. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=a9h&AN=49867915&lang=es&site=ehost-live&custid=s4509042>
- Romero, E. (2012). John Wayne y la república del trabajo: Reconfiguración de la identidad laboral en el Chile neoliberal. En A. Cárdenas, F. Link, y J. Stillerman (Eds.), *¿Qué significa el trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global*. Santiago: Catalonia.
- Ruiz Larraguivel, Estela. (2014). Las empresas como espacios para el aprendizaje ocupacional: La experiencia educativa de los técnicos superiores universitarios. *Perfiles educativos*, 36(144), 69-84. Recuperado en 20 de enero de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982014000200005&lng=es&tlng=es.
- Saavedra Martínez, M. (2011). Los determinantes del trabajo a tiempo parcial en Lima Metropolitana. *Contabilidad y Negocios*, 6 (12), 50-66.
- Saavedra Martínez, M. (2014). El ocio y el trabajo a tiempo parcial. La aproximación de esta relación desde la oferta laboral. *Contabilidad y Negocios*, 9 (18), 114-127.

Soto, Eduardo. Comportamiento organizacional. 1 ed. Sao Paulo: Thomson, 2002. 118 p.

Zapata Rotundo, Gerardo J.(2016). La centralización en la organización y los incentivos intrínsecos: un estudio en medianas empresas. *Contabilidad y Negocios*, vol. 11, núm. 22, 2016, pp. 123-136

Zúñiga Romero, Marjorie. (2012). Flexibilización laboral y ética empresarial*. *Revista de Derecho*, (37), 321-349. Retrieved January 21, 2019, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-86972012000100012&lng=en&tlng=es

ANEXOS

Formato de base de datos de los artículos.