



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

TEMA:

**Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de
caso en la industria de la avicultura**

AUTORES:

Villamar Fuentes Mario Omar

Zambrano Coloma Ericka Jamileth

**Previo a la obtención del Grado Académico de: Magíster en
Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**

TUTOR:

Ramirez Rave Carlos Mario, Mgtr.

Guayaquil, Ecuador

2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el Lcdo. MARIO OMAR VILLAMAR FUENTES, y la Lcda. ERICKA JAMILETH ZAMBRANO COLOMA, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Trabajo Social con mención en Gestión Social Laboral

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lcdo. Carlos Ramirez Rave, Mgs

REVISOR(A)

Lcda. Paola Mejía Ospina, PhD.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Lcda. Paola Ximena Mejia Ospina, Mgs.

Guayaquil, a los 3 días del mes de enero del año 2026



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotros, **Mario Omar Villamar Fuentes y Ericka Jamileth
Zambrano Coloma**

DECLARAMOS QUE:

El Proyecto de Investigación ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE ROTACIÓN DE PERSONAL: UN ESTUDIO DE CASO EN LA INDUSTRIA DE LA AVICULTURA previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Trabajo Social con Mención en Gestión Social Laboral**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 3 días del mes de enero del año 2026

LOS AUTORES



Firmado electrónicamente por:
**MARIO OMAR VILLAMAR
FUENTES**
Validar únicamente con FirmaEC

MARIO OMAR VILLAMAR FUENTES



Firmado electrónicamente por:
**ERICKA JAMILETH
ZAMBRANO COLOMA**
Validar únicamente con FirmaEC

ERICKA JAMILETH ZAMBRANO COLOMA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL

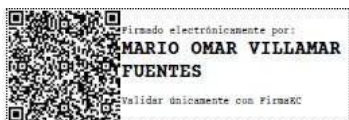
AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Mario Omar Villamar Fuentes y Ericka Jamileth
Zambrano Coloma**

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación previo** a la obtención del grado de **Magíster en Trabajo Social Con Mención En Gestión Social Laboral** titulado: ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE ROTACIÓN DE PERSONAL: UN ESTUDIO DE CASO EN LA INDUSTRIA DE LA AVICULTURA, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 3 dias del mes de enero del año 2026

LOS AUTORES:



MARIO OMAR VILLAMAR FUENTES



ERICKA JAMILETH ZAMBRANO COLOMA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTION SOCIAL
LABORAL

REPORTE COMPILATIO



INFORME DE ANÁLISIS
magister

V17 ZAMBRANO-VILLAMAR SEMI
FINAL

2%
Textos
sospechosos

0% Similitudes
0 % similitudes entre comillas
0 % entre las fuentes
mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos
1% Textos potencialmente
generados por la IA

Nombre del documento: V17 ZAMBRANO-VILLAMAR SEMI FINAL.docx
ID del documento: db4a6eec99a8ba8ab8bfc51c5020054388aae4e7
Tamaño del documento original: 20,95 MB

Depositante: Adriana Carolina Salazar Ayala
Fecha de depósito: 5/2/2026
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 5/2/2026

Número de palabras: 20.752
Número de caracteres: 139.209

Ubicación de las similitudes en el documento:

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil por la oportunidad de cumplir las metas profesionales, por abrir en el Sistema de Posgrado en la Maestría en Trabajo Social con Mención en Gestión Social

Laboral.

Es importante destacar el rol en la preparación académica de los docentes de alto nivel de preparación profesional, quienes compartieron sus conocimientos en cada módulo de estudio.

Agradecemos al personal administrativa por las orientaciones efectivas que direccionaron en todo el proceso de la Maestría.

A nuestro tutor, Carlos Mario Ramírez Rave Mgtr. por el profesionalismo en cada corrección del presente trabajo, por impartir de manera cabal y ética al cumplimiento de la investigación.

A todas las personas que de una u otra manera aportaron al proceso de profesionalización.

Mario Omar Villamar Fuentes - Ericka Jamileth Zambrano Coloma

DEDICATORIA

A Dios, por guiarme los pasos, darme fortaleza y encaminarme a la
conquista de nuevas metas, a ser una persona persistente que busca
caminar hacia
nuevos horizontes.

A mi madre, mujer valiente, maravillosa, mi luz y mi perspectiva, gracias por el
darme el privilegio de ser tu hijo.

A mi compañera Ericka, gracias por trabajar junto en este proyecto, por las
risas y las noches de conversaciones para avanzar a par con el
desarrollo de este
tema que nos inspira a ser mejores
profesionales. Gracias a todos mis
familiares y mis amigos.

Mario Omar Villamar Fuentes

Dedico este trabajo a Dios por demostrarme cada día que se puede confiar y
esperar días
mejores. A mis padres, quienes sostienen mis sueños, me inspiran a ser
cada día mejor.

A mi compañero Mario, gracias por ese acompañamiento y complicidad,
por el compromiso de investigar y lograr un trabajo
de calidad.

Dedico este trabajo a mi familia por contribuir y aplaudir cada decisión
académica.

Ericka Jamileth Zambrano Coloma

Tabla de Contenido

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1.....	3
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 Pregunta investigativa.	4
1.2 Sub - preguntas investigativas.....	4
1.3 Antecedentes del estudio.	5
Tabla 1	8
Antecedente de estudio	8
1.4 Justificación del estudio.	9
1.5 Objetivo general.	11
1.6 Objetivos específicos.	12
CAPÍTULO 2.....	13
2. MARCO REFERENCIAL	13
2.1 Teorías de clima laboral y rotación de personal.....	13
2.1.1 Teoría de Relaciones Humanas de Elton Mayo (1928 - 1940) y su relación con el clima laboral.....	13
2.1.2 Teoría de motivación e higiene: Herzberg (1923-2000).....	14
2.1.3 Teoría de rotación de personal: Chiavenato (1999).....	15
2.2 Fundamentación conceptual: Administración de empresas	17
2.3 Gestión de talento humano y la Dirección en selección de personal .	20
2.4 Importancia del reclutamiento	25
2.5 Un enfoque a la selección de talento humano.....	27
2.6 Contratación y/o incorporación laboral	29

2.7	La contratación laboral y la necesidad de inducción.....	32
2.8	Capacitación del nuevo personal.....	33
2.9	Rotación de personal	35
2.10	Clima laboral y la teoria de Likert para retener el talento humano	38
2.11	Marco Contextual de la empresa avícola.....	39
2.12	Marco Legal	41
2.12.1	Constitución Política del Estado Ecuatoriano	41
2.12.2	Código de Trabajo.....	43
2.12.3	Convenio con la Organización Internacional del Trabajo OIT	45
2.12.4	Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 de Ecuador	45
2.12.5	Desarrollo analítico, político del marco legal propuesto	46
CAPÍTULO 3.....		48
3	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.1	Paradigma de la investigación.....	48
3.2	Enfoque de la investigación.....	49
3.3	Tipo de Investigación	50
3.4	Nivel de Estudio	50
3.5	Método de Investigación	51
3.6	Descripción de población y muestra.....	52
Tabla 2		53
3.7	Técnica e instrumento seleccionado.....	53
3.8	Recolección y análisis de la información	54
3.9	Manejo ético en investigación	55
CAPÍTULO 4.....		56
4.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	56

4.1	Resultados de las entrevistas por objetivos de la investigación	56
4.1.1	Análisis de resultados: OE 1: Caracterizar la rotación de personal en la empresa avícola del cantón Isidro Ayora.....	56
4.1.2	Análisis de resultados: OE 2: Identificar las consecuencias que la rotación de personal genera en el clima organizacional, la productividad, el rendimiento económico y la fidelización en la empresa avícola.	61
4.1.3	Análisis de los resultados: OE 3: Proponer recomendaciones que optimicen la estabilidad laboral y reduzca la rotación de personal. ...	64
	Recomendaciones hacia la empresa	66
4.2	Discusión de resultados	69
	CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
	5.1 CONCLUSIONES.....	81
	5.2 RECOMENDACIONES.....	83
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
	ANEXOS.....	88

Índice de Tabla

Tabla 1	14
Tabla 2	59
Tabla 3.....	71
Tabla 4.....	72
Tabla 5.....	74

Índice de Figura

Figura 1 25

Figura 2 28

Figura 3 30

Figura 4 32

Figura 5 34

Figura 6 37

Figura 7 40

Figura 8 42

Figura 9 46

Figura 10 65

Figura 11 66

Figura 12 70

Figura 17 73

Índice de Anexos

Anexo 1 Matriz de antecedentes	88
Anexo 2 Matriz de investigación.....	89
Anexo 3 Entrevista 1.....	92
Anexo 4 Entrevista 2.....	93
Anexo 5 Entrevista 3.....	94
Anexo 6 Evidencias fotográficas	95
Anexo 7 Consentimiento informado	99

INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI, en el mundo de los negocios trajo consigo cambios en todos los campos que influyen en la ejecución de nuevos proyectos, resaltando la optimización de la comunicación y fortaleciendo los procesos de reclutamiento, selección y contratación que permitan atender de mejor manera las necesidades de la empresa (Schilling, 2020). En la parte de la administración las empresas enfrentan constantes desafíos en la planeación de sus ideas y metas, en la organización de sus actividades, el control de todo su entorno administrativo y operativo, así como en la dirección de su personal, en el mismo deben conciliar con las fortalezas y debilidades que emergen en su proceso administrativo.

Respecto a la rotación en diversas empresas deben asumir el reto de diseñar estrategias vinculadas con el desarrollo de perfiles definidos de los colaboradores para que ocupen cada cargo, así como a los posibles desajustes entre las competencias del trabajador y las necesidades de la empresa, debido a que han convertido en un verdadero dilema que va desde los altos costos, inversión de tiempo en reclutamiento, selección e inducción (Finnerty & Emery , 2021).

En el contenido realiza los siguientes capítulos:

Capítulo I: Lo compone el planteamiento del problema, pregunta de investigación, sub preguntas investigativas, antecedentes del estudio, justificación de la investigación, objetivo general y objetivos específicos.

Capítulo II: Marco teórico relacionando la administración, gestión de talento humano, importancia de reclutamiento, selección, contratación, capacitación, rotación de personal. Marco contextual y marco legal.

Capítulo III: Metodología de investigación, paradigma, enfoque, tipo, nivel del estudio, métodos de investigación, técnica, recolección de datos y manejo ético de la información.

Capítulo IV: Resultados de la investigación, análisis de las entrevistas, discusión de los resultados,

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO 1

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las plantas de avicultura en Ecuador, específicamente en la provincia del Guayas y el cantón Isidro Ayora, constituyen un pilar fundamental para el desarrollo del sector avícola nacional. En esta zona se encuentra ubicada una empresa avícola de gran trayectoria, con alta inversión económica en la modernización tecnológica, lo que aporta a la generación de empleo local. No obstante, pese a la inversión realizada para optimizar los procesos productivos, la empresa enfrenta una problemática persistente relacionada con la rotación de personal, especialmente en el área operativa.

En este mismo marco, el tamaño y el alto nivel productivo de la empresa avícola constantemente demanda de disponibilidad de personal en el área operativa; sin embargo, en los últimos dos años se evidencia una elevada rotación de trabajadores. Unido a lo anterior, al momento de la desvinculación en el área de Recursos Humanos deben exponer las razones, cuyas respuestas indican que las tareas operativas manuales son repetitivas y físicamente demandantes, provocando fatiga. A esta situación se suman las condiciones ambientales adversas. Asimismo, las tareas operativas se caracterizan por ser manuales, repetitivas y físicamente demandantes, lo que provoca fatiga y dificulta la permanencia prolongada en el puesto. A esto se suman condiciones ambientales adversas, tales como altas temperaturas, olores fuertes, permanencia prolongada de pie.

A lo anteriormente mencionado se hacen observaciones a las jornadas extensas, turnos rotativos frecuentes, sobrecarga laboral y la interrupción de los días de descanso, lo que genera cansancio físico y desmotivación en el personal que inciden en la decisión de la renuncia voluntaria del personal, lo que obliga a la empresa a que continuamente realice frecuentes contrataciones, incrementando los costos de reclutamiento, selección y capacitación.

En consecuencia, la mayor problemática es la alta rotación de personal que afecta la productividad operativa y el clima organizacional, generando inestabilidad laboral en los equipos de trabajo y los procesos productivos de la empresa avícola del cantón Isidro Ayora.

1.1 Pregunta investigativa.

¿Cómo el fenómeno de rotación laboral que se presenta en una empresa avícola influye en la gestión y en la estabilidad laboral de los colaboradores del área operativa?

1.2 Sub - preguntas investigativas.

¿Cuál es la afectación que genera la rotación de personal en la estabilidad laboral y productividad dentro de la avícola del cantón Isidro Ayora?

¿Cuáles son las consecuencias que la rotación de personal genera en el clima organizacional, la productividad, el rendimiento económico y la fidelización del personal en Avícola San Isidro?

¿Qué recomendaciones optimizarían la estabilidad laboral y reducirían la rotación de personal?

1.3 Antecedentes del estudio.

El planteamiento de los antecedentes del estudio parte de la premisa del método deductivo, de lo general, desde los estudios realizados a nivel internacional, luego regional, parte particularizar en Ecuador y en la ciudad de Guayaquil.

En Honduras, Hernández y Matute (2023), en la redacción de la tesis “Evaluación de los procesos de reclutamiento y selección de personal en financiera de cooperativas agropecuarias limitada “FINACOOOP”, el objetivo fue la implementación de un Manual que incida positivamente para reclutar, seleccionar al personal en competencias laborales, con el propósito de optimizar la gestión del talento humano y mejorar el desempeño de los colaboradores. En este caso, la metodología fue no experimental, se aplicó el método inductivo, con diseño cualitativo, realizando entrevistas para conocer las percepciones de los procesos de gestión de personal. Entre los resultados, concretamente se expuso que el reclutamiento, así como la selección de personal no están actualizados, afectando negativamente la productividad de la empresa. En síntesis, se identificó que la ausencia de procesos afecta a la imagen interna, requiriéndose el diseño de un manual que establezca de manera precisa las competencias, habilidades y capacidades de los aspirantes.

En Colombia, la investigación de Melo (2024), sobre la elaboración de un modelo que está relacionado con los aspectos que gestionan el personal considerando las capacidades en una empresa para vincularlo en forma estratégica, considerando los objetivos de la empresa, el objetivo involucró el análisis de los diseños de procesos vinculados con el talento humano. En este mismo sentido, el enfoque metodológico describió los datos encontrados, el diseño es cualitativo, con técnicas como entrevistas, además de revisión documental interna. En los resultados se analizaron

los aspectos actuales de la empresa, relacionada con la forma de atraer y retener el talento. Sumando a esta situación, la cultura organizacional se vincula con los objetivos para los procedimientos según lo que necesitan.

En la parte de los resultados, se observó la necesidad de diseñar un sistema de gestión del personal que se alinee a las prácticas positivas de la selección y contratación. Para sistematizar los resultados, se debe mejorar la forma de escoger el personal y asistir de manera efectiva la mejora de reclutar y seleccionar a los aspirantes de diversos puestos (Melo, 2024).

En Ecuador, el estudio realizado por Fajardo (2025), estudio la importancia de la administración de los recursos humanos de una empresa del área de la avicultura, periodo 2023", expuso que la empresa ha enfrentado una serie de dificultades administrativas, afectando negativamente su eficiencia operativa y su competitividad en el mercado regional. Entre los principales problemas se destacan la falta de planificación estratégica, el uso de sistemas de control desactualizados, una gestión inadecuada del talento humano, la ausencia de información oportuna sobre su situación financiera, relaciones deficientes con los proveedores y la falta de incorporación tecnológica. Ante esta situación, se llevó a cabo un estudio descriptivo con metodología de enfoque cualitativo, que incluyó entrevistas al director, encuestas a treinta empleados con más de un año de antigüedad y observación directa del entorno laboral. El análisis de los datos, procesados en Excel, permitió identificar diversas áreas críticas como la escasa comunicación interna, la falta de programas de capacitación, percepciones negativas por parte de la gerencia respecto a la productividad del personal y una gestión ineficiente de los conflictos laborales, por tanto, se requiere implementar mejoras en los procesos.

Sintetizando, al evaluar la parte de las organizaciones legalmente constituidas, con una administración cargada de planeación bien realizada, estableciendo cada uno de los roles a su personal, así mismo da responsabilidades claras y precisas para que fortalezca el desempeño laboral (Fajardo, 2025).

En Guayaquil – Ecuador, específicamente en la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, el tema presentado por Hernández y Herrera (2025), relacionado con la forma en que aplican la NIIF 16 y verificar la forma en que las finanzas forman parte de los productos balanceados en una empresa guayaquileña, la presente investigación tuvo como objetivo realizar un análisis para aplicar las NIIF 16, evaluando la necesidad de ejecutar acciones para que los activos cumplan con el propósito de mejorar la administración. En la metodología, el enfoque mixto incluyó entrevistas a diversos expertos de área de la contabilidad y de la tributación. En los resultados se evaluó los índices financieros, tomando en cuenta lo que ocurrió antes de la implementación de la norma y un análisis después de la implementación. Los resultados indicaron la importancia de la transparencia relacionada con la información financiera, convirtiéndose en un desafío con el apoyo de que se deben revisar los contratos. Para concluir, se determinó que la NIIF 16 impacta los indicadores financieros, exigen diversos ajustes contables y las normativas (Hernández y Herrera , 2025).

Cada uno de los estudios mencionados y citados, corresponde a los últimos cinco años están vinculados estrechamente con el tema **“Análisis del sistema de contratación y rotación de personal en la industria avícola del cantón Isidro Ayora”*, debido a que todos abordan diferentes aspectos de la gestión del talento humano, desde el reclutamiento de personal, selección para cubrir los puestos vacantes, contratación y/o firma de contrato como parte de la estabilidad laboral y rotación que

se evidencia en las renunciaciones frecuentes en diferentes áreas. Otro de los aspectos que se relacionan demuestran que en los contextos empresariales para llevar a cabo el estudio se aplicaron metodologías cualitativas y enfoques de investigación descriptiva, no experimental que fomenta la adecuada gestión de personal en diversas empresas.

En la siguiente tabla se establece la relación de cada estudio con el tema investigado y los aportes que hace a la investigación.

Tabla 1

Antecedentes investigativos y su vinculación con el tema estudiado

Antecedente de estudio	Relación con el tema	Aportes al estudio
Investigación realizada por Hernández y Matute (2023), en Honduras	Presenta la sistematización de diversos procesos vinculados con el reclutamiento y selección de personal, buscó mejorar la gestión del talento humano.	En el diseño del Manual expone puntos clave para el reclutamiento de personal. Las acciones que presenta permiten evaluar el sistema de rotación en la avícola.
Estudio investigado por Melo (2024) en el país: Colombia	Se vincula con el modelo de gestión para mejorar la retención del talento humano y la manera de ejecutar estrategias para la selección de personal.	Los aportes especifican que las estrategias aplicadas en la selección de personal, revisión de los intereses de los aspirantes, favorece a que en la avícola rote el personal voluntariamente.
Artículo investigado por Fajardo (2025), país: Ecuador	La administración de recursos humanos está relacionada con el manejo de los procesos de reclutamiento.	En este estudio lo relevante es considerar que se debe estudiar el perfil del aspirante, sus necesidades y las expectativas en el trabajo.
Proyecto investigado por Hernández y Herrera (2025), realizado en Guayaquil-Ecuador	Se enfoca en la aplicación de NIIF 16 para mejorar la administración de la empresa, lo que se aplica al área de Recursos Humanos.	Se espera que los aportes puedan reducir rotación voluntaria en la empresa estudiada, así como reafirmar los procesos adecuados de selección de personal.

En Colombia se estudió la rotación en la avícola Pimpollo S.A.S.	Pone de manifiesto que hay factores que incentivan a que nazca la necesidad de dejar el trabajo, de renunciar a lo que hace, se asumen diversas razones como inadecuado ambiente laboral y en otras la inestabilidad en el puesto de trabajo.	Se vincula con este trabajo considerando que analiza la misma variable de rotación en el trabajo, en buscar las razones de las renunciaciones frecuentes en el puesto laboral y la toma de decisiones rápidas que afectan el desempeño en su área de trabajo.
--	---	---

Fuente: Elaborado por los autores

1.4 Justificación del estudio.

Justificación desde la importancia del tema

El presente estudio reviste gran importancia debido a que aborda una problemática recurrente en el sector avícola del cantón Isidro Ayora, tomando en cuenta la alta rotación de personal, especialmente en contextos de alta demanda operativa. Por tanto, analizar el proceso de contratación desde un enfoque integral resulta conveniente para comprender sus implicaciones directas en la permanencia laboral y, por ende, en la eficiencia organizacional. Este tipo de investigaciones se lo ha realizado en otros sectores productivos, pero son escasos los estudios enfocados específicamente en la industria avícola, lo que representa una diferencia sustancial y un aporte novedoso para fortalecer este campo investigativo.

Unido a lo anterior, se cuenta con los recursos humanos, bibliográficos y metodológicos necesarios para su ejecución, lo cual garantiza su viabilidad y calidad académica, evidenciando que el estudio servirá como insumo para identificar, comprender y optimizar los procesos de incorporación y retención de personal, contribuyendo a optimizar los entornos productivos similares.

Justificación desde la relevancia social

Desde una perspectiva social, la investigación atiende necesidades reales y actuales de las empresas del sector agroindustrial, en especial de aquellas localizadas en zonas rurales como Isidro Ayora, donde la generación de empleo estable y bien gestionado representa un eje importante en el desarrollo comunitario. Por tanto, el impacto de la investigación puede ser significativo a nivel social y económico, debido a que al reducir la rotación del personal se disminuyen los costos asociados a nuevos procesos de selección y capacitación, al mismo tiempo se fortalece el vínculo entre empresa y trabajadores.

En este mismo marco, al establecer buenas prácticas de contratación, se promueve una cultura organizacional más justa y eficiente, lo que puede beneficiar a empleados, empleadores y al entorno comunitario del sector de Isidro Ayora, siendo así que, en un corto tiempo, los resultados podrán aplicarse en la planta avícola objeto de estudio, mientras que, a nivel mediato, pueden extrapolarse a otras empresas del sector agroindustrial del cantón Isidro Ayora e incluso puede expandirse en todo el país.

Justificación para las implicaciones prácticas

Este estudio aporta al fortalecimiento de las teorías de diversos autores, específicamente con las operaciones reales de la empresa. por tanto, se debe examinar los factores que dificultan una contratación adecuada y los factores que provocan a que los trabajadores recién contratados renuncien a su puesto de trabajo. La investigación favorece a que los administradores reconozcan las fallas y la forma de solucionarlo. En forma particular, la propuesta es que se diseñe un tipo de propuesta que favorezca las acciones, primero el reclutamiento de talento, en

segundo lugar, considerar los aspectos de selección, en tercer lugar, la contratación y capacitación como puntos clave para frenar la rotación voluntaria de los empleados de la empresa.

Justificación desde el punto de vista del valor teórico

En el plano teórico, esta investigación aporta a la comprensión del fenómeno de rotación laboral desde una perspectiva contextualizada en el sector avícola, lo cual permite llenar vacíos de conocimiento en un campo poco abordado por la literatura científica. En relación con los nuevos hallazgos se pueden confirmar las teorías planteadas y al mismo tiempo contrastar con aquellas que están vinculadas con la selección, contratación, motivación y las diversas formas de retener el personal, entre ellas constan autores, siendo así que dan paso a nuevas líneas investigativas que reflejen la relevancia de la contratación y que permanezca en su puesto laboral.

Justificación desde la utilidad metodológica

Desde el enfoque metodológico, este estudio es valioso porque promueve el uso de una metodología mixta, integrando técnicas cualitativas y cuantitativas de recolección de datos. Esta combinación fortalece la validez de los resultados, y su aplicación servirá como modelo para otras investigaciones en áreas similares. Por ello se debe considerar la relevancia de diseñar los instrumentos para aplicarlos en las entrevistas y el análisis de indicadores que pueden adaptarse para estudios posteriores en distintas comunidades o sectores agrícolas, avícolas, entre otros.

1.5 Objetivo general.

Analizar el fenómeno de la rotación laboral que se presenta en la avícola san Isidro y su influencia en la gestión y estabilidad laboral.

1.6 Objetivos específicos.

- Caracterizar la rotación de personal en la empresa avícola del cantón Isidro Ayora
- Identificar las consecuencias que la rotación de personal genera en el clima organizacional, la productividad, el rendimiento económico y la fidelización en la empresa avícola.
- Proponer recomendaciones que optimicen la estabilidad laboral y reduzca la rotación de personal.

CAPÍTULO 2

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 Teorías de clima laboral y rotación de personal

2.1.1 Teoría de Relaciones Humanas de Elton Mayo (1928 - 1940) y su relación con el clima laboral

En el campo laboral como parte de las fundamentaciones teóricas emerge la teoría de las relaciones humanas considera parte de la psicología aplicada desde las mismas organizaciones que toma en cuenta la conducta y actuación del trabajador en su entorno más cercano, contribuyendo a fomentar la pertenencia al grupo social que mantiene sus relaciones, en las misma se incluyen las normas sociales, por tanto, se centra en el colaborador (Castillero, 2025).

Bajo este mismo marco, la teoría enfatiza la importancia del comportamiento del trabajador frente a sus obligaciones, el rendimiento en el área de trabajo y el resultado de la productividad laboral y se razona que el rendimiento de un trabajador tiene relación con el entorno, con las relaciones interpersonales,

Un hecho importante se vincula con los experimentos realizados en la fábrica de Hawthorne, la finalidad fue encontrar la relación entre la iluminación del lugar de trabajo con la productividad, entonces Mayo si bien no encontró circunstancias que perjudicaban el desempeño, si se logró observar los aspectos psicosociales que forman parte del trabajo (Peek, 2026).

En forma particular, la teoría de Elton Mayo sostiene la importancia de las relaciones humanas para optimizar la productividad, enfatizando que los trabajadores permanecen en sus puestos cuando hay factores sociales, emocionales y comunicacional, es decir que trabajar en equipo permite que exista participación conjunta entre directivos y empleados, siendo necesario la retroalimentación, escuchando las opiniones de los trabajadores (Bunmi y otros, 2020).

Con esta teoría se comprobó que el trabajo esta vinculada con la parte social y las relaciones humanas permiten aumentar la productividad cuando se trabaja en conjunto, siendo necesario que las empresas cuenten con jefes que actúen de manera democrática, que comuniquen y escuchen a su personal.

2.1.2 Teoría de motivación e higiene: Herzberg (1923-2000)

La teoría de Herzberg mantiene dos puntos clave que se relacionan con la productividad, esto es la higiene y la motivación. En el caso de la higiene se refiere a los aspectos externos al colaborador, siendo la organización la responsable de que las políticas, condiciones laborales, supervisión y salario están acorde a las necesidades del trabajador. Cabe resaltar que cuando estos factores están ausentes puede provocar insatisfacción en el trabajo, por tanto, las organizaciones utilizan estrategias como los incentivos salariales, beneficios y recompensas para aumentar la productividad (Rovira, 2025).

Cabe considerar que los factores de higiene como el salario y los incentivos económicos, así como las relaciones entre pares, el entorno laboral, la vigilancia de las actividades, inclusive la estabilidad en el trabajo aumenta la satisfacción laboral, pero sin las adecuadas acciones pueden generar descontento en el personal.

En relación con la motivación, es uno de los factores intrínseco del ser humano, en el caso particular de los trabajadores se requieren estímulos en la parte personal y laboral para que alcancen la autorrealización personal, educativa y laboral, sin descuidar la importancia que tienen los logros y el reconocimiento que debe ser gestionados por los superiores en una empresa (Nickerson, 2025).

Dentro de este orden de ideas, los factores son intrínsecos se vinculan con el trabajo que genera satisfacción laboral cuando se cumplen con las tareas, valorando el reconocimiento y los ascensos que crean oportunidades de crecimiento personal, desarrollado con autonomía y responsabilidad. De esa manera se puede aprovechar el aprendizaje para mejorar el desarrollo profesional.

Uno de los componentes de la teoría de Herzberg indica que la satisfacción y la insatisfacción laboral mantienen un vínculo con los factores intrínsecos, siendo así que la motivación valora el trabajo, el logro, el reconocimiento y la responsabilidad que resultan positivo para la satisfacción laboral (Rovira, 2025).

En conjunto, tanto los factores de higiene y motivación cuando tienen una gestión adecuada contribuyen de manera eficiente a que los trabajadores convivan en un clima laboral positivo y aporta a reducir la rotación del personal, por tanto, las organizaciones deben promover factores internos y externos que fortalezcan la motivación de los trabajadores.

2.1.3 Teoría de rotación de personal: Chiavenato (1999)

En la teoría de rotación de personal se toma en consideración las razones que intervienen en la toma de decisiones personales o de la organización (despidos), entonces se define como el número de personas que ingresan a trabajar a una

empresa y salen en meses o en forma anual, lo que sirve para medir y comparar las cifras (Chiavenato, 1999).

En forma particular, la entrada y salida de recursos humanos en una empresa requiere de un equilibrio que debe controlarse para frenar mayores entradas que posibles salidas, debido a que la empresa pierde recursos económicos, técnicos y tecnológicos, también recursos humanos porque a mayores salidas, la contratación o entrada de personal requiere de inversión desde el reclutamiento, selección, inducción y capacitación.

Cabe manifestar que el índice de rotación del personal tiene fórmulas para ejecutar el cálculo, siendo así que A= admisión de personal; D= desvinculación de personal y PE= promedio efectivo (Chiavenato I. , 1999).

$$\text{Índice de rotación del personal} = \frac{\frac{A + D}{2}}{\text{PE}} \times 100$$

Fuente: (Chiavenato I. , 1999)

Desde el punto de análisis del costo, cuando hay flujo de personal la empresa asume costos y en ocasiones resultan un problema para las empresas, por tanto, resulta interesante conocer los gastos y los intereses que suman desde el retiro del colaborador y las acciones para reemplazar a otro, en el mismo se toma en consideración las actividades que se asumen para el reclutamiento que incluye publicaciones internas y externas, pagos en agencias de empleo, sumando la selección y el costo que se debe asumir con la desvinculación del personal en las diversas áreas productivas (Zaballa y otros, 2021).

De acuerdo con la teoría de Chiavenato (1999), las empresas tienen daños colaterales en la productividad, tomando en cuenta que una alta rotación perjudica la cotidianidad de las labores y la productividad, por tanto, es necesario que se establezcan acciones para frenar la salida del personal.

2.2 Fundamentación conceptual: Administración de empresas

En el desarrollo empresarial, los procesos administrativos se encuentran estrechamente vinculados con las etapas de planeación, organización, dirección y control, integrando además actividades relacionadas con ventas, mercadotecnia, producción y otros elementos que condicionan el desempeño organizacional. Según García (2022), “la palabra “administración” proviene etimológicamente del latín, compuesta por el prefijo “ad-“, que significa “hacia” y “ministratio”, derivado de “minister” que implica subordinación o servicio, es decir, la realización de una función bajo el mando de otro” (p. 14).

Por consiguiente, los procesos administrativos facilitan el crecimiento empresarial al articular aspectos como productividad y otros aspectos administrativos, especialmente en las actividades de venta y comercialización. Un rasgo esencial es la coordinación eficiente entre ventas y cobros, con el fin de alcanzar objetivos empresariales como la diversificación de productos y la expansión hacia nuevos mercados nacionales.

Uno de los componentes más importantes de la administración posee una visión integral que combina procesos orientados al desarrollo organizacional, conectando la productividad con los elementos clave para lograr metas. De acuerdo con De Censo & Robbins (2021) “la administración es el proceso que se lleva a cabo para lograr eficazmente los objetivos de la organización con y por medio de personas” (p.

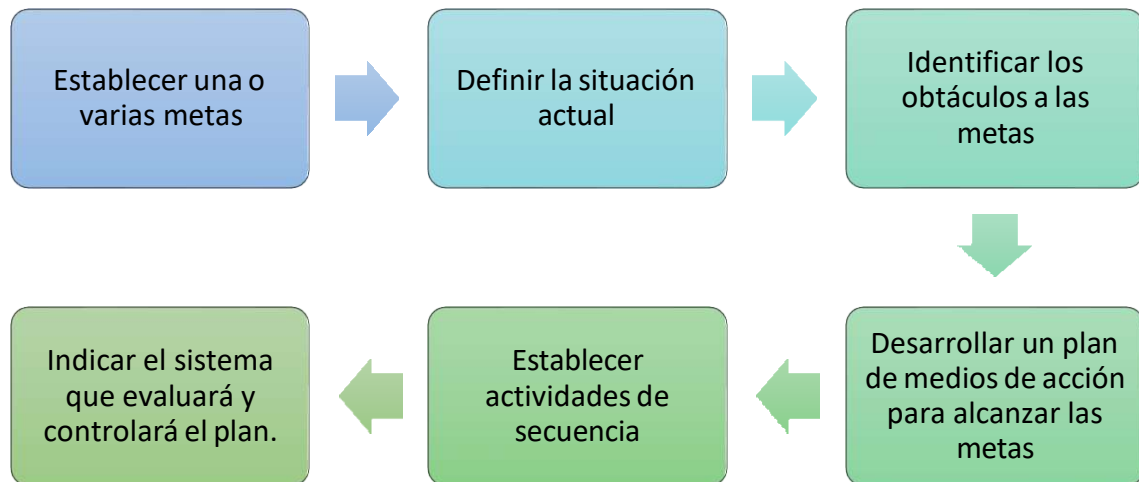
5). Esto implica que la gestión administrativa abarca desde la planeación hasta el control de todas las áreas involucradas en satisfacer al mercado con productos de calidad, promoviendo el empoderamiento empresarial.

En este sentido, se sustenta en el entorno en que se desarrollan las actividades con la definición clara de los puestos de trabajo dentro del organigrama, especificando las tareas que cada persona debe realizar. En la administración, diversos factores intervienen en la consecución de metas, entre ellas la contratación de personal a través de procesos que comienza desde la búsqueda de colaboradores, de la selección y contratación (Ánzola, 2021).

Entre tanto que, la planeación de las acciones en las empresas está unido con los aspectos de anticiparse a todo aquello que se quiere lograr, considerando que se deben determinar los objetivos, destacando que planear debe indicar de manera concreta las estrategias que permiten a los administradores para que se comuniquen con los colaboradores. Por tanto, se debe planear actividades que optimicen las acciones de las empresas, siendo así que se deben hacer revisiones mensuales, trimestrales y/o semestral para ejecutar planes de acciones que garanticen la consecución de los objetivos organizacionales. Finalmente, la planeación debe ser un proceso de aprendizaje continuo (Finnerty & Emery , 2021).

Figura 1

Procesos administrativos de la planeación



Fuente: Datos tomados de (Ánzola, 2021).

En la dirección de Recurso Humanos, la gestión laboral se ha convertido en parte fundamental para la administración de las nóminas, los procesos vinculados con las vacaciones, actualización de conocimientos, capacitación y el desempeño del colaborador. Así mismo está vinculado con el organigrama organizacional, las acciones para mantener un adecuado clima laboral, entre otras tareas. Bajo estas mismas consideraciones, se encarga de supervisar la operatividad interna de los trabajadores y los procesos que tienen como finalidad maximizar el rendimiento de cada uno de los trabajadores y de esa manera se optimiza la operatividad desde los diversos puestos de trabajo y de la empresa en general (Barro & Vittorio, 2021).

En este mismo sentido, la administración está presente en todas las actividades humanas, desde el hogar hasta instituciones públicas y privadas, incluyendo organizaciones sin fines de lucro. En este contexto, la planeación se relaciona con la producción de bienes o servicios, los mercados a los que se dirigen, las finanzas

invertidas y el recurso humano, que actúa como el factor integrador entre producción y productividad (Ansorena, 2023). El comportamiento de los administradores es fundamental para establecer políticas adecuadas que permitan alcanzar los objetivos propuestos, enfatizando la participación activa de los recursos humanos en el logro de dichos objetivos.

2.3 Gestión de talento humano y la Dirección en selección de personal

El talento humano constituye uno de los pilares fundamentales para el desarrollo y éxito de cualquier organización, empresa o compañía. En este mismo marco, reclutar personal, es el indicativo para seleccionar a quienes cumplen con el perfil para el puesto vacantes hasta llegar al acto de contratar esa persona, capacitarlo y dar una inducción para que cumpla con sus actividades que indica el perfil de las exigencias laborales (Ánzola, 2021).

Según Ansorena (2023), la selección de personal es un proceso estructurado y planificado que tiene como objetivo atraer, evaluar e identificar las características individuales de un grupo de candidatos. Este proceso permite diferenciar a quienes poseen las cualidades más adecuadas y cercanas a un conjunto de requisitos previamente definidos, los cuales son esenciales para desempeñar de manera eficaz y eficiente una tarea profesional específica.

Evidentemente, las empresas en su parte administrativa, la dirección se la vincula con los recursos humanos, en el mismo se destacan los procesos de reclutamiento, selección y contratación como forma de alcanzar una adecuada gestión eficiente. Chiavenato (2021), indicó que los aspectos relacionados con la selección deben ajustarse a los requerimientos de la empresa, a las necesidades de cubrir las vacantes en los puestos de diversas áreas. Uno de los componentes más importante

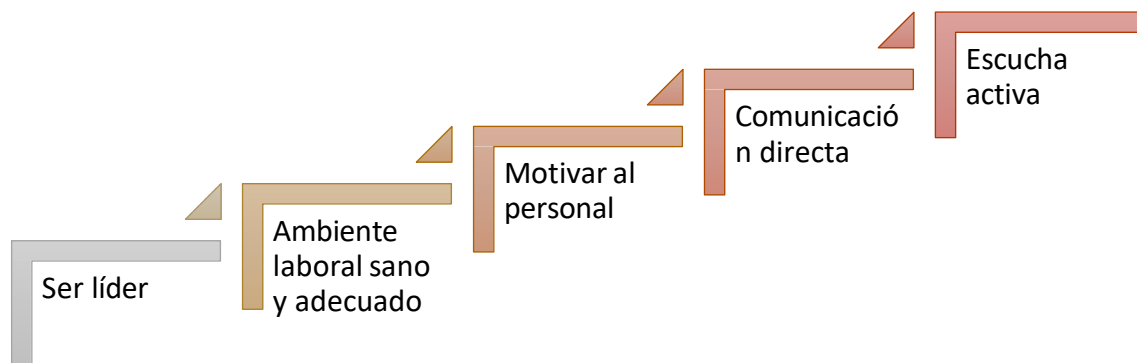
de la gestión de recursos es ser eficiente en la parte organizacional, por tanto, es necesario que cuando las personas son contratadas requieren capacitarse en su área laboral, recibir una inducción de lo que se requiere y a su vez considerar incentivos económicos y académicos.

El análisis precedente, permite citar a Chiavenato (2021), para conceptualizar los Recursos Humanos, identificando que lo forman las políticas institucionales que se relacionan con los procesos de dirección y todos los aspectos que se vinculan con la identificación de las necesidades de personal para cubrir diversas áreas y en caso de necesitarlo gestionar el reclutamiento de individuos que puedan cubrir las plazas para efectivizar la productividad, así también se requiere aplicar las acciones direccionadas con la selección para que ocupen los puestos laborales que van desde la parte operativa, administrativa e incluso los cargos gerenciales que forman parte del área de recursos humanos.

Dentro de este orden de ideas, administrar los recursos humanos contribuye eficientemente a que la empresa alcance los objetivos empresariales. Desde ese enfoque, el área de Recursos Humanos tiene como objetivo la incorporación del talento que se seleccione según las necesidades de la compañía, sin descuidar aspectos que están unidos con el ambiente laboral, con los aspectos que deben motivar al personal para que se comprometa con la misión, con la visión y los valores organizacionales. Estas acciones fortalecen las capacidades del personal, fomentan su motivación y compromiso, y permiten que la organización se adapte con mayor agilidad a los cambios y desafíos del mercado (Chiavenato I. , 2021).

Figura 2

Dirección como parte de la administración



Fuente: Datos tomados de (Ánzola, 2021).

Bajo esta misma perspectiva, la importancia de un proceso eficiente de reclutamiento, selección y contratación radica en organizar adecuadamente los recursos humanos conforme a sus competencias. El hecho de organizar adecuadamente este proceso contribuye directamente al crecimiento y desarrollo sostenible de la empresa, ya que permite contar con un equipo idóneo que impulsa el logro de los objetivos corporativos y mejora el rendimiento general de la organización (Robbins y De Cenzo, 2021).

Para generar confianza, es esencial escuchar atentamente, hablar con claridad y actuar con coherencia. Además, se debe monitorear de cerca cada paso dado a diario, asegurándose de que las acciones tanto individuales como grupales contribuyan al crecimiento constante y respaldado de la empresa, eso es una labor que debe controlar y supervisar el área de dirección administrativa, además de tener

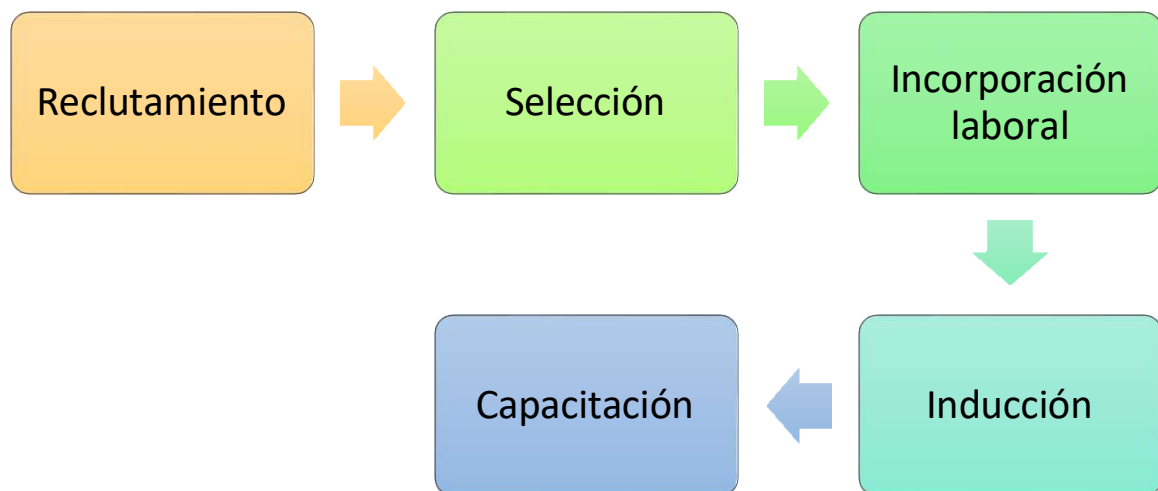
en consideración los diversos planes de carrera que formen parte de la propuesta empresarial y la promoción interna en las áreas administrativas y operativas.

En este espacio de la gestión de talento humano, el departamento de Recursos Humanos (RRHH) en una empresa es responsable de gestionar todos los aspectos relacionados con el personal que trabaja en la organización, abarcando desde el momento que reclutan al personal que se requiere, se hace una selección considerando las capacidades y habilidades, se contrata para que cumplan con actividades que se requieren, realizar la inducción del cargo y capacitar según lo que se necesite, hasta la bienvenida o proceso de onboarding. Siendo así que la capacitación, promoción, administración de salarios y, en su caso, el despido o renuncia de los colaboradores representa la relevancia al atender las necesidades de todo el equipo humano dentro de la empresa, garantizando un manejo integral de su talento (García, 2022).

Debe señalarse que al administrar al personal se deben considerar la motivación para retener al equipo de trabajo desde el equipo técnico, operativo y administrativo, inclusive los ejecutivos a quienes se les debe apoyar con capacitaciones que vayan de acuerdo con los requerimientos del puesto que desempeñan. En este mismo enfoque, dentro de la empresa, los RRHH se los reconoce con aliado estratégico que desde su espacio potencia a los colaboradores en sus procesos, optimizando la operatividad de la organización.

Figura 3

Contratación de personal y su proceso



Fuente: Datos tomados (Fuentes y Chapis, 2021).

En este sentido se comprende que el área de RRHH, en la última década ha innovado la comunicación de sus necesidades y fortaleció la gestión de los procesos cuando requiere personal, dejando de lado aspectos tradicionales de otorgar solamente acciones vinculadas con seleccionar personal y en otros casos seguir trámites, netamente administrativos. En los actuales momentos, RRHH es un área dinámica y estratégica que impulsa el desarrollo organizacional desde la parte interna (Barro & Vittorio, 2021).

Por tanto, RRHH es una función fundamental en cualquier tipo de organización, ya sea pública o privada. Aunque a menudo se asocie con tareas burocráticas, su verdadera importancia radica en contribuir al crecimiento sostenido y exponencial de las empresas, tal como lo señalan Fuentes y Chapis (2021)

En definitiva, una gestión efectiva de los recursos humanos es parte del éxito y la evolución de cualquier negocio, considerando que su gestión al talento, fomenta el desarrollo del equipo operativo y administrativo, involucrando a todas las áreas técnicas y los profesionales favoreciendo a crear un ambiente laboral productivo y comprometido con el aumento de la productividad.

2.4 Importancia del reclutamiento

En la parte conceptual, el reclutamiento se entiende como la acción y el resultado de reunir personas con un fin determinado, por tanto, este proceso implica convocar o seleccionar individuos para que participen en una actividad específica y/o para un puesto vacante. Bajo esta misma perspectiva, en la antigüedad se lo vinculada con el hecho de que las personas se incorporasen a las filas militares. En otros aspectos se conceptualiza con el hecho de reclutar personas para asistir a eventos, otros casos para asociarse o participar en distintos partidos políticos y es una forma de cubrir los puestos vacantes (Camacho, 2025).

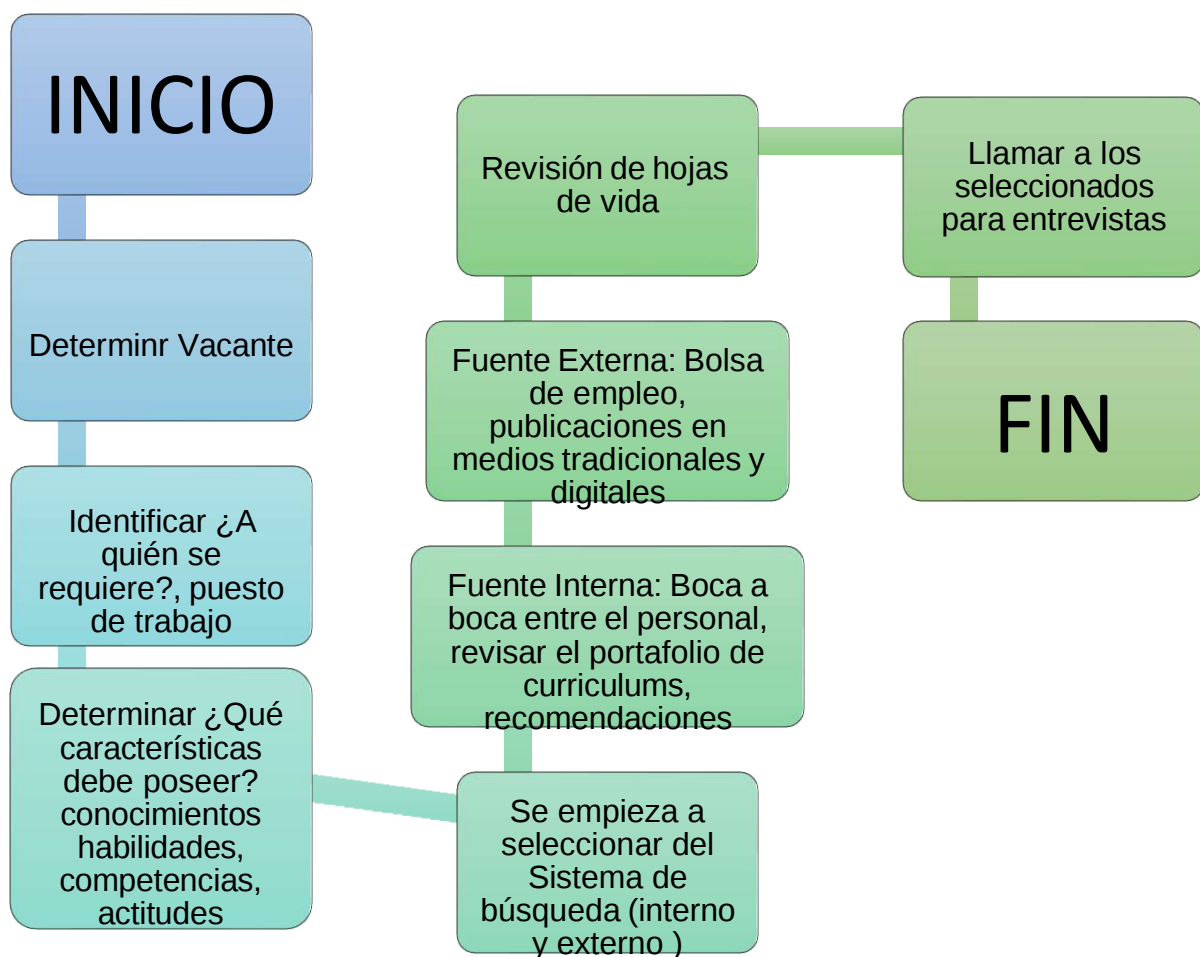
En este mismo marco, una vez determinada la necesidad que tiene la organización de contratar personal para el cargo, comienza la etapa de reclutamiento del personal que se requiere, según (Anzola, 2021) “El reclutamiento es el proceso que se lo utiliza para atraer a las personas hacia un determinado puesto de trabajo, tomando en cuenta sus habilidades, aptitudes, capacidades y aspiraciones para trabajar” (pág. 72), es el punto inicial y clave para el buen funcionamiento de cualquier actividad empresarial, existen muchas formas de buscar y atraer gente para un determinado puesto, en ocasiones se puede solicitar la información del candidato fuera de la empresa, especialmente cuando la empresa es nueva, en otras

ocasiones dentro de la misma cuando la empresa ya está funcionando, se lo puede realizar por referencias, por comunicados de prensa, por redes sociales, en fuentes oficiales gubernamentales y no gubernamentales, entre otras.

Unido a lo anteriormente indicado, si la información proviene fuera de la empresa, se la considera como fuente externa, entre están las bolsas de trabajo de instituciones educativas y en otras ocasiones son fuentes oficiales o las agencias de empleo. Si proviene de la misma empresa, se las considera una fuente interna de información.

Figura 4

Fases del reclutamiento



Fuente: Datos tomados de (Camacho, 2025).

En el caso de la avícola para el reclutamiento del personal se utilizan dos fuentes: externas e internas, en las externas esta la empresa de contratación que presta sus servicios y con la que se trabaja desde hace más de cinco años, en el parte interna Recursos Humanos cuenta con un amplio portafolio que contienen el perfil de aspirantes, e incluso se utiliza a los demás colaboradores para que ellos “recomienden” alguna persona que está capacitado, que tenga la habilidad y aptitud para el cargo que se requiere.

2.5 Un enfoque a la selección de talento humano

En las empresas, el proceso de selección del equipo humano requiere de un proceso que se inicia con el conocimiento del personal que se requiere para cubrir las vacantes, sean éstas operativas, administrativas, técnicas, entre otras. En diversas instituciones se empieza con la revisión de los datos para escoger los que califican para el puesto, después vienen las pruebas psicológicas y de conocimiento, en algunos casos, si se aprueban van al siguiente paso que es la entrevista personal y luego la contratación (Fajardo, 2025).

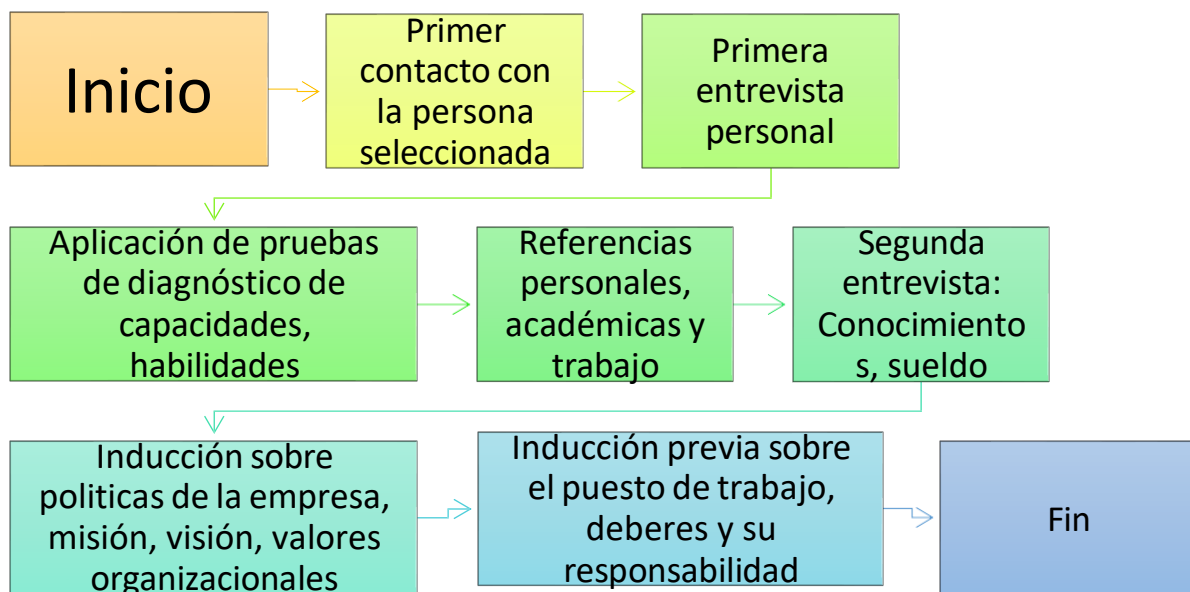
De esta manera, se garantiza que la persona seleccionada no solo cumpla con los requisitos técnicos del puesto, sino que también se adapte adecuadamente a la cultura organizacional de la empresa. En consecuencia, esta selección cuidadosa contribuye a fortalecer el equipo de trabajo y a mejorar el desempeño general de la organización (Camacho, 2022).

Contextualmente, al postular se debe considerar los requisitos para postularse al cargo, siendo necesario para acceder al reclutamiento y luego pasar a la selección que lo hace el equipo de recursos humanos considerando las competencias, capacidades, experiencia laboral (Fuentes y Chapis, 2021). Esto implica analizar

detalladamente las competencias, conocimientos y experiencia necesarios para desempeñar las funciones del puesto vacante (Melo, 2024).

Figura 5

Fases de selección de personal



Fuente: Datos tomados de (Ánzola, 2021).

Según Chiavenato (2021), al referirse a las acciones que se emprenden para la selección de talento en una empresa se debe identificar a las personas idóneas entre diferentes candidatos, por tanto, este proceso debe ser cauteloso y debe ajustarse a los requerimientos de los puestos de trabajo que la empresa tiene disponibles, considerando las competencias, profesiones o áreas técnicas. En este sentido, los procedimientos tienen como finalidad optimizar la selección para que el personal contratado se desempeñe con efectividad.

2.6 Contratación y/o incorporación laboral

El siguiente paso en el proceso de gestión de Recursos Humanos es la contratación.

Según Ánzola (2021), este proceso comprende una serie de etapas que son ejecutadas por la persona responsable de la selección. A medida que avanza, se obtiene una visión más completa del candidato, lo que permite decidir si se acepta o se rechaza a quienes poseen las habilidades necesarias para el puesto. En este sentido, la contratación facilita distinguir entre los aspirantes y aquellos que realmente son idóneos para ocupar el cargo vacante. En el caso de requerir personal para el área operativa se debe considerar que se requiere habilidades para manejar adecuadamente los diversos equipos y también las maquinarias, por tanto, se requiere considerar las habilidades en el manejo de los mismos.

En este contexto, Emery y Finnerty (2021), indicaron que, las empresas toman en cuenta que la selección es el final de la contratación, porque en ese aspecto se evalúa la finalidad que tienen de conocer el personal competente con sus competencias que dan paso a la formalización de la contratación para que en determinado tiempo se incorporen al puesto requerido. Es importante resaltar que en los recursos humanos se debe valorar los aspectos de preparación técnica y en otros casos profesionales para motivar a que permanezcan en sus cargos, sin dejar de lado la parte económica y los sueldos de acuerdo a lo que desempeñan.

Una vez logrado esto, la administración de recursos humanos puede enfocar sus esfuerzos en la capacitación y el desarrollo continuo del personal. Así, la contratación representa la culminación de un proceso que comenzó con el reclutamiento del personal. Además, durante esta fase se evalúa cuidadosamente la

necesidad de seleccionar a los candidatos más adecuados para satisfacer los requerimientos de la organización. El siguiente paso en el proceso de gestión de personal es la contratación (Chiavenato, 2021).

De acuerdo con los autores Fuentes y Chapis (2021), la contratación de personal ha evolucionado, actualmente las redes sociales se han convertido en una de las herramientas que se utiliza para comunicar las demandas de las organizaciones para reclutar personal, considerando que las actuales generaciones utilizan la tecnología para sus actividades diarias, por tanto, se deben desarrollar estrategias innovadoras para reclutar y seleccionar a las personas idóneas.

En este mismo marco, Robbins y Judge (2021), manifiestan que, el sistema empresarial requiere de procesos para llevar a cabo la contratación, tanto es así que en muchas ocasiones se comienza por la solicitud desde la parte interna, son los empleados quienes exponen la necesidad y comienza la búsqueda por el boca a boca. Otras veces se hace un seguimiento a los *Curriculum Vitae CV*, que se tienen en los archivos, hay actualizaciones constantes, lo que es un apoyo para llamar a las personas interesadas en ocupar las vacantes. Además, en los actuales momentos, las redes sociales permiten la publicación de la necesidad de personal, en ocasiones son gratuitas y se reciben notificaciones en forma semanal con novedades laborales, en diferentes sitios, por lo que se puede hacer una base de datos de solicitantes y mantener una fuente por tipo de trabajo que buscan y disponibilidad de tiempo:

De acuerdo con García (2022), el sistema de contratación ofrece demanda por área de especialización, es decir que se debe considerar la parte operativa y administrativa, tomando en cuenta que entre los solicitantes de empleo se obtienen los requisitos para cada puesto vacante, siendo así que se debe obtener una revisión exhaustiva de los datos personales para evitar gastos en reclutamiento,

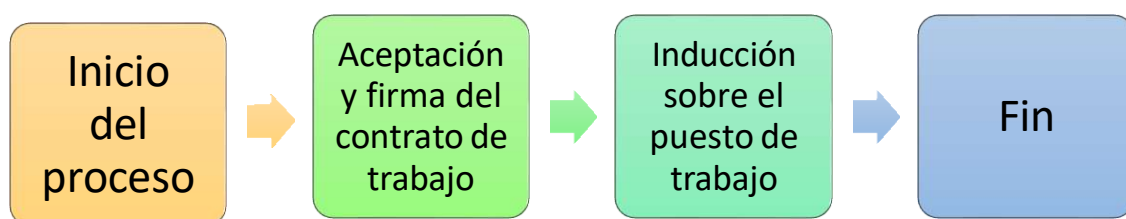
luego en aquellos recursos humanos y económicos para la selección hasta llegar a los aspectos de capacitación para ocupar el puesto.

Estas acciones mejoran el rendimiento, fortalecen el vínculo de fidelidad y se fomenta el compromiso entre el trabajador y la empresa. Unido a lo anterior, la contratación de personal adecuado es un elemento fundamental para alcanzar los objetivos organizacionales, considerando que seleccionar a candidatos con las habilidades y competencias correctas facilita la creación de un equipo comprometido y productivo desde el puesto de trabajo asignado, en el mismo se puede medir la capacidad mediante la aplicación de pruebas estandarizadas, que resultan eficaces para determinar la capacidad e idoneidad del aspirante.

Por tanto, un proceso de selección riguroso permite identificar a quienes cumplen cabalmente con los requisitos técnicos y profesionales, así como la necesidad de que se alineen con la cultura organizacional, con la misión, visión y los valores, todo en conjunto contribuye a un clima laboral positivo y estable.

Figura 6

Proceso de la contratación



Fuente: Datos tomados de (Fuentes y Chapis, 2021).

Dentro del mismo esquema de la contratación de personal, la empresa debe ofrecer incentivos y oportunidades de desarrollo profesional, siendo relevante para mantener la motivación y retener el talento dentro de la empresa. Cuando los colaboradores perciben que la organización invierte en su crecimiento y bienestar, se genera un sentido de pertenencia que impulsa su desempeño y su disposición para asumir responsabilidades en beneficio del logro de los objetivos corporativos desde la preparación técnica y académica (Melo, 2024).

Un caso particular es la administración pública que para desempeñar la función de dirección de sus diferentes organismos y dependencias debe cumplir una función para establecer y fortalecer una estrecha relación entre los administradores y las personas que necesitan en los componentes de las organizaciones públicas y la necesidad de los funcionarios públicos (García, 2022).

En este sentido, el talento humano como activo intangible aporta valor diferencial a la empresa, ejecutan las estrategias, contribuyen a su creación y mejora constante. Por ello, la administración del capital humano debe enfocarse en crear un ambiente laboral positivo, que promueva la colaboración, la transparencia y el reconocimiento, por tanto, se puede destacar que se debe gestionar sus recursos humanos, comprometido con la visión y misión empresarial.

2.7 La contratación laboral y la necesidad de inducción

Desde el momento en que se firma la contratación del colaborador que formará parte de la institución sea pública o privada, viene la preparación del trabajador, se debe inducir sobre la labor que deben realizar, es una de las maneras más directa para que se puedan adaptar a su puesto de trabajo, buscando que se adapte a las

normas y políticas internas, así como conocer la misión y visión de la empresa, junto con los valores organizacionales (Abdo, 2025).

Cabe señalar que inducir tiene implicaciones estrictamente internas, por tanto, el manejo de estas acciones tiene un tratamiento personalizado y requiere del acompañamiento del nuevo empleado para que reconozca su rol dentro de la organización. Es importante considerar que cuando se comienza con etapa, los ejecutivos de recursos humanos y los supervisores de áreas invierten tiempo para lograr un verdadero compromiso con el área.

Desde una perspectiva particular, en la gestión de talento humano se hace referencia a los procesos que realiza una organización, entre ellos la inducción del personal para que ejecute de manera efectiva el cumplimiento de la captación de incorporar a nuevos trabajadores, considerando para de las estrategias que se une a la motivación hacia el cargo, logrando la retención de aquellos que ya forman parte de la empresa. Dada la importancia que tienen los negocios de contar con empleados destacados y comprometidos con la visión empresarial, la inducción se convierte en el eje administrativo (Ánzola, 2021).

Asimismo, la inducción debe evitar saturar al nuevo empleado con información excesiva o iniciar con tareas complejas para las que aún no está preparado, ya que esto podría generar frustración o desmotivación.

2.8 Capacitación del nuevo personal

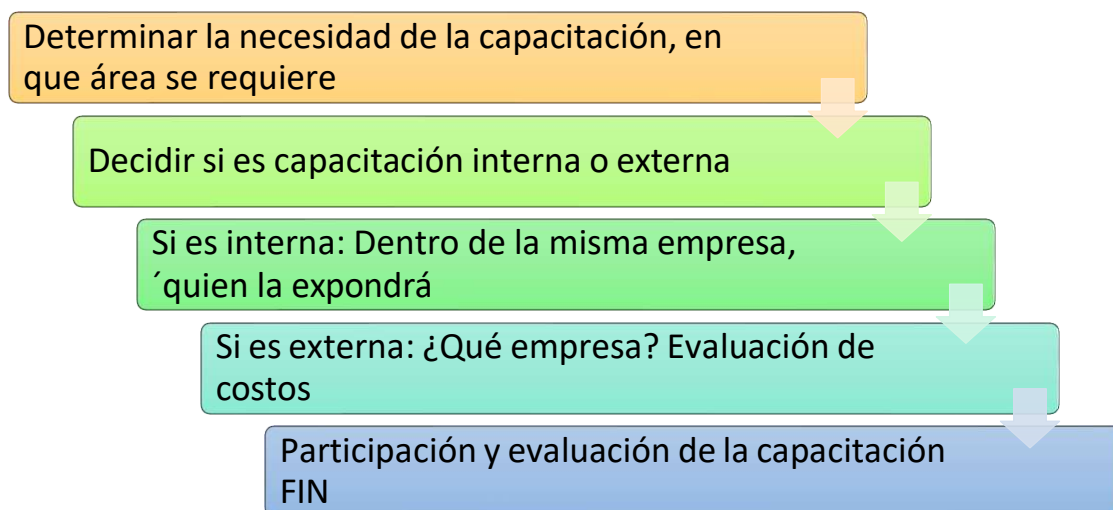
Según Gitman (2022), los métodos de capacitación más frecuentes se llevan a cabo directamente en el puesto de trabajo, lo cual resulta menos costoso y permite que los empleados se enfrenten a situaciones laborales reales, facilitando que se vuelvan productivos de manera inmediata. Los procesos de capacitación se pueden

realizar en el mismo lugar donde los empleados desempeñarán sus funciones, bajo la guía de instructores especializados de la misma área, en otros casos asisten a lugares de empresas especializadas. Además, algunas empresas suelen destinar tiempo necesario para que los trabajadores adquieran las competencias necesarias para su puesto.

De manera complementaria, Rodríguez (2021), señala que la capacitación consiste en programas diseñados para preparar integralmente a los empleados, no solo como profesionales, sino también en aspectos personales. Asimismo, destaca que, a través de la capacitación, se proporciona a los colaboradores conocimientos técnicos completos relacionados con su trabajo. Además, se deben tener en cuenta factores como la formación académica, las habilidades interpersonales y la capacidad de adaptación.

Figura 7

Capacitación como parte del proceso de contratación



Fuente: Tomado de (Finnerty & Emery , 2021).

Por otro lado, se reconoce que la formación puede desarrollarse tanto de manera individual como en equipo. En la empresa objeto de estudio, las capacitaciones abordan temas específicos, tales como las características del trabajo, las responsabilidades que deben asumir, el compromiso esperado y los objetivos hacia los cuales deben orientar sus labores. Además, durante estas sesiones se entregan materiales didácticos y se explican detalladamente el manejo de los equipos para el desempeño de sus funciones (Huerta & Rodríguez, 2024).

2.9 Rotación de personal

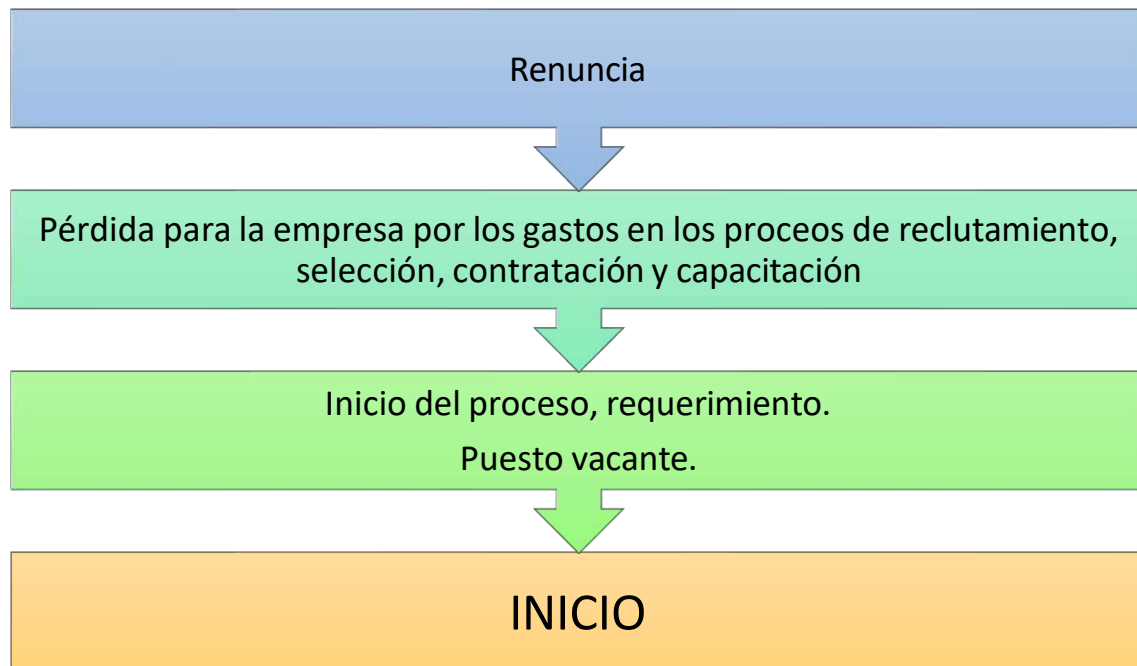
Dentro de los subsistemas de la administración de Recursos Humanos, la organización busca retener al personal el mayor tiempo posible. En este sentido, las diferentes políticas que se relacionan con posibles recompensas es una forma directa de motivar a los colaboradores para fortalecer la satisfacción de los empleados, aplicados con el fin de minimizar la rotación (Gitman, 2022). En este contexto, se debe evaluar al personal para identificar sus motivaciones, necesidades, metas para fidelizar a los colaboradores y desarrollar el sentido de pertinencia hacia a la empresa.

Por otra parte, Robbins y Judge (2021), destaca que la satisfacción laboral es un objetivo legítimo dentro del comportamiento organizacional y está negativamente relacionada con el ausentismo y la rotación. Además, sostiene que las organizaciones tienen la responsabilidad de ofrecer a sus empleados trabajos que sean desafiantes y gratificantes intrínsecamente. En línea con esta situación, las empresas implementan diversas acciones para incentivar a su personal, entre ellos el reconocimiento de gastos de transporte y alimentación diaria, sumados al salario

base. Estas compensaciones adicionales contribuyen a que los trabajadores valoren más su puesto y prolonguen su permanencia.

Figura 8

Exposición de la rotación del personal



Fuente: Tomado de (Ánzola, 2021).

Asimismo, (Horne & Wachowicz (2023), señalan que existe un desconocimiento sobre las verdaderas motivaciones de los empleados, por lo que recomienda que las empresas inviertan en conocer qué impulsa a su personal. De lo contrario, se corre el riesgo de gastar recursos en costos derivados de la rotación, bajo rendimiento o capacitaciones ineficaces.

En este mismo marco, la rotación genera costos recurrentes, considerando que la empresa debe pagar a compañías externas que se encargan del reclutamiento y selección del personal, tal es el caso que la empresa registra gastos en el proceso de capacitar. En forma general se conoce que la gestión talento humano busca adaptarse a las necesidades de la empresa, por ello deben incrementar acciones

que pueden motivar al personal a quedarse en su puesto de trabajo, las acciones se relacionan con la propuesta de un adecuado clima laboral, con buen sueldo, mejorando los puestos de trabajo, considerando los aspectos de capacitación como parte del desarrollo personal. Unido a lo anterior, los trabajadores con la ejecución de su trabajo impactan positivamente en la organización desde el lugar donde desempeña sus labores (Fajardo, 2025).

Unido a lo anterior, en las empresas se promueve el desarrollo profesional de los colaboradores mediante una línea de ascensos que incluye ascensos a cargos como supervisor de zona, supervisor general, jefe zonal y jefe regional. Estos puestos pueden ser alcanzados por quienes demuestran buen desempeño y motivación para progresar. Sin embargo, en algunos casos consideran al trabajo como una etapa para ganar experiencia o enriquecer su currículum, lo que explica en gran medida la alta rotación. Por ello, el departamento de Recursos Humanos trabaja en incentivos para evitar que abandonen sus puestos.

Para los autores, Finnerty y Emery (2021) identifica las principales razones por las cuales los trabajadores consideran cambiar de empleo antes de cumplir un año en su puesto de trabajo, la urgencia por obtener ingresos que los lleva a aceptar un empleo temporal, la falta de identificación con la cultura organizacional o el liderazgo y la frustración causada por promesas incumplidas. En otro caso a menudo aceptan el puesto mientras buscan mejores oportunidades o adquieren experiencia. Además, muchos no se sienten plenamente integrados a la cultura empresarial, perciben el salario como insuficiente o consideran que el trabajo no contribuye a su desarrollo profesional. En algunos casos, el ambiente laboral tampoco resulta favorable, lo que contribuye a la alta rotación en el área de campo. No obstante, a pesar de estos esfuerzos, la rotación en diversas continúa siendo alta en diversas empresas.

2.10 Clima laboral y la teoría de Likert para retener el talento humano

La parte laboral para su mejor productividad requiere de un adecuado clima laboral, desde el enfoque de la teoría funcionalista de autores como Rensis Likert, la misma tiene como fin mantener el equilibrio del sistema en la parte interna de las empresas, en la misma se incluye el estudio en el comportamiento del individuo en el trabajo, por ello es importante fomentar un clima laboral funcional, que este acorde a los intereses organizacionales (Ramos, 2020).

Particularmente, el clima organizacional está vinculado con las interacciones comunicativas entre pares y se vinculan con el respeto, trabajo en equipo, empatía, confianza, entre otros factores que fomentan un buen clima laboral y en este caso se relacionan con el buen liderazgo.

Dentro del esquema de la empresa, el sistema consultivo permite que el capital humano necesita ser escuchado, requiere de una comunicación directa para expresar lo que siente y lo que piensa, ser escuchados les genera una sensación de que pertenecen a la empresa, que se reconoce el potencial como profesional sea administrativo, operativo y/o técnico, lo que fomenta lazos de compromiso con las organizaciones (Fernández , 2022).

Como punto particular, la convivencia sana necesita en una comunicación directa, del escucha activa para generar un clima laboral adecuado. En este marco, cuando los trabajadores mantienen un sentido de pertenencia alto, el compromiso con la empresa desde su puesto de trabajo conlleva a generar satisfacción laboral.

2.11 Marco Contextual de la empresa avícola.

La avícola procesadora es una de las empresas que se caracteriza por la trayectoria, innovación y compromiso con la sostenibilidad, cuenta con más de cincuenta años de experiencia consolidada en el sector avícola, posicionándose como una empresa líder gracias a su constante innovación, compromiso con la excelencia y desarrollo del talento humano en todas las áreas, por ello se resalta la importancia de la capacitación y motivación en cada puesto de trabajo.

De acuerdo con (Avícola , 2025), una de las políticas más importante es mejor la parte ambiental, porque la sostenibilidad es parte prioritaria en el contexto de la empresa, siendo las buenas prácticas laborales en el manejo de residuos tienen como finalidad frenar el impacto negativo en la parte ecológica, tal es su compromiso que la utilización de sus equipos cuentan con el manejo racional de la energía eléctrica.

En relación con la Misión la producción de la proteína animal se lo hace responsablemente para lograr eficiencia en el proceso, aplicando estándares de alta calidad. Por tanto, la empresa mantiene la competitividad considerando que se resalta la excelencia en cada una de las operaciones de la producción de carne avícola, resaltando la calidad que están relacionadas con las demandas de los diversos mercados dentro del Ecuador y en otros países. Uno de los aspectos más innovadores es que la planta de biogás que responde positivamente en energía renovable con ello se fundamenta la sostenibilidad (Avícola , 2025).

En este mismo sentido, la gestión adecuada de los residuos orgánicos logra que la digestión anaeróbica se logre de manera efectiva. Además, es importante considerar que los desechos orgánicos cumplen el papel de ser transformadores de biogás que aporta eficientemente a la reducción de las emisiones que provocan los gases de efecto invernadero (Avícola , 2025).

Bajo este esquema, el biogás generado en las calderas que forman parte de planta de alimento balanceado, consiguiendo que esta energía se convierte en fuente para generar vapor para agilizar los procesos que permiten la elaboración del alimento para las aves, de esta manera cada una de las operaciones eficientemente para la sostenibilidad. Este sistema innovador refleja el compromiso con la economía circular y el aprovechamiento integral de los recursos, posicionándonos como una empresa comprometida con la innovación tecnológica y ambiental (Avícola , 2025).

De reclutamiento de personal, la empresa aplica varios tipos, entre ellos el reclutamiento interno, reclutamiento externo y reclutamiento en línea.

Figura 9

Reclutamiento en línea



Fuente: (Avícola , 2025).

De lo anteriormente indicado, en la empresa avícola también se ejecutan actividades relacionadas con el reclutamiento en línea, una de las formas que han encontrado un nicho importante como son los jóvenes, quienes buscan continuamente por medio de las redes sociales trabajos y pueden postularse directamente y consultar de manera efectiva las vacantes en esta empresa. Es necesario aclarar que si bien se sigue utilizando el método tradicional se observan diversas limitaciones en las publicaciones, sumando el costo.

En este mismo marco, al reclutar de manera online se evalúan los costos de los anuncios, los mismos que tienen su grupo que buscan oportunidades laborales en diario local, en el boca a boca y revisión de los Curriculum que se mantienen en la empresa. Sin embargo, es importante destacar que el reclutamiento online no garantiza por sí solo la selección adecuada del personal; para ello, es necesario complementar con pruebas específicas como trabajo de campo, evaluaciones psicológicas y entrevistas, asegurando así que los candidatos cumplan con los requisitos del puesto y las expectativas de la gestión del talento.

2.12 Marco Legal

2.12.1 Constitución Política del Estado Ecuatoriano

Capítulo Segundo. - Derechos del Buen Vivir. - Sección Octava. - Trabajo y Seguridad Social.

Art. 33 “Trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara a las personas trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y

retribuciones justas y desempeño de un trabajo saludable y libremente ecológico o aceptado” (CRE, 2008).

La Constitución Política del Estado Ecuatoriano en su cuerpo de Ley manifiesta que el trabajo es un derecho, y deber social, y que cada individuo que trabaje tiene derecho de un trato saludable, y a ser tratado con dignidad.

Que de conformidad con lo dispuesto por el numeral 7 del artículo 23 de la Constitución Política de la República, es deber del Estado garantizar el derecho a disponer de bienes y servicios públicos y privados, de óptima calidad; a elegirlos con libertad, así como a recibir información adecuada y veraz sobre su contenido y características (CRE, 2008).

Que el “Artículo 92 de la Constitución Política de la República dispone que la ley establecerá los mecanismos de control de calidad, los procedimientos de defensa del consumidor, la reparación e indemnización por deficiencias, daños y mala calidad de bienes y servicios y por la interrupción de los servicios públicos no ocasionados por catástrofes, caso fortuito o fuerza mayor, y las sanciones por la violación de estos derechos (CRE, 2008).

De la misma manera la Ley Orgánica de Defensa al Consumidor Ecuatoriano, cita lo siguiente: “Que la generalidad de ciudadanos ecuatorianos son víctimas permanentes de todo tipo de abusos por parte de empresas públicas y privadas de las que son usuarios y consumidores; (LODCE, 2011, estado vigente).

2.12.2 Código de Trabajo

En el Código de Trabajo, Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado.

Parágrafo 7mo. De la Dirección de Empleo y Recursos Humanos Art. 556.- De sus funciones.- Corresponde a la Dirección de Empleo y Recursos Humanos: 1. Orientar la utilización adecuada de la fuerza laboral del país; 2. Promover y ejecutar la política de empleo, mediante el servicio de colocación; 3. Investigar y atender todo lo relacionado con la selección de las migraciones laborales; 4. Llevar el registro de los trabajadores ocupados y desocupados, siguiendo una catalogación metodizada y completa conforme a las diversas ramas de trabajo, con las especificaciones necesarias; y, 5. Las demás conferidas por la ley (Código de Trabajo, 2020).

Art. 17.- Contratos eventuales, ocasionales, de temporada.- Son contratos eventuales aquellos que se realizan para satisfacer exigencias circunstanciales del empleador, tales como reemplazo de personal que se encuentra ausente por vacaciones, licencia, enfermedad, maternidad y situaciones similares; en cuyo caso, en el contrato deberá puntualizarse las exigencias circunstanciales que motivan la contratación, el nombre o nombres de los reemplazados y el plazo de duración de la misma (Código de Trabajo, 2020).

Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales. Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida. De producirse despidos las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada; de igual manera, mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo. El Ministerio rector del Trabajo podrá exigir que para autorizar la medida se demuestre que la misma resulte necesaria por causas de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas. También deberá el Ministerio rector del Trabajo exigir del empleador un plan de austeridad, entre los cuales podrá incluir que los ingresos de los mandatarios administradores de la empresa se reduzcan para mantener la medida (Código de Trabajo, 2020).

Art. 47.2.- Jornada prolongada de trabajo.- Se podrán pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas

semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código.

2.12.3 Convenio con la Organización Internacional del Trabajo OIT

Artículo 1 1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. 2. Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas en los artículos siguientes (OIT, 2003).

Artículo 4 1. Las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado. 28 Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo 2. Si existiera tal forma de trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado, en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya registrado la ratificación de este Convenio por un Miembro, este Miembro deberá suprimir completamente dicho trabajo forzoso u obligatorio desde la fecha en que para él entre en vigor el presente Convenio (OIT, 2003).

2.12.4 Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 de Ecuador

En Ecuador direcciona la parte política y administrativa, su finalidad es diseñar y aplicar la política pública de las propuestas presentadas en el Plan de Gobierno, está vinculada con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Consta de 5 ejes, 16 objetivos, 55 políticas y 130 metas:

1. Eje Económico y Generación de Empleo: 4 objetivos, 14 políticas y 38 metas.
2. Eje Social: 4 objetivos, 20 políticas y 46 metas.
3. Eje Seguridad Integral: 2 objetivos, 5 políticas y 13 metas.
4. Eje Transición Ecológica: 3 objetivos, 9 políticas y 17 metas.
5. Eje Institucional: 3 objetivos, 7 políticas y 16 metas. (Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025).

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

8. Trabajo decente y crecimiento económico

Objetivo 3: Fomentar la productividad y competitividad en los sectores agrícola, industrial, acuícola y pesquero, bajo el enfoque de la economía circular.

2.12.5 Desarrollo analítico, político del marco legal propuesto

En el marco político y social, la ley suprema de la Constitución de la República del Ecuador (2008), tiene entre sus preceptos y leyes el espíritu garantista del trabajo como un derecho que redefine la dignidad humana, afirmando que la estabilidad laboral debe vincular con el bienestar del trabajador, por tanto, se debe respetar y aplicar los principios de justicia social, respeto, equidad y fomentar en las organizaciones las condiciones laborales idóneas para que se ejecuten las actividades en un clima organizacional sano.

Mientras que, en el marco normativo laboral, las leyes en Ecuador asumen el rol que direcciona, regula y protege los derechos que tienen todos los trabajadores en las empresas tanto públicas como privadas. Así queda estipulado en el Código del

Trabajo, que regula las relaciones laborales, con leyes y normas precisas en contratación, jornada laboral, seguridad social y las diversas acciones que están relacionadas con la terminación de la relación laboral.

Dentro del marco legal, la aplicación correcta del Código del Trabajo genera oportunidades para que se cumplan lo que dice la ley y favorezca para que se fortalezcan climas laborales positivos, favoreciendo a que se desarrollen niveles de confianza organizacional y la retención del personal en las diversas áreas de las empresas tanto públicas como privadas.

En relación con los convenios firmados por Ecuador, a nivel internacional, se han ratificado los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el mismo consta el compromiso político de las autoridades gubernamentales con los altos estándares laborales a nivel mundial, los mismos confirman la necesidad de la práctica laboral con el respeto a los principios de igualdad y prevención de riesgos psicosociales. Desde un análisis plenamente organizacional, la construcción de ambientes laborales permite que los trabajadores realicen sus actividades en entornos saludables, lo que reduce la insatisfacción, por tanto, se minimizan los riesgos de ausentismo y posible rotación del personal.

En términos analíticos, el Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 de Ecuador convoca a que se enfatice en políticas públicas que proponen la ratificación de mejorar la situación empleo, seguridad integral, transición ecológica, entre otros. Consecuentemente se observa que cada uno de los planes se adhiere a las propuestas de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. En cada uno de sus 5 ejes, se establecen objetivos, se identifican políticas y se determina metas.

CAPÍTULO 3

3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Paradigma de la investigación

Para la investigación cualitativa, el paradigma es interpretativo, se plantea para comprender las percepciones de los resultados de los entrevistados, relacionando los conceptos que relacionan a los individuos con el estudio (Barrios, 2022). Se argumenta este paradigma considerando que favorece a establecer los aspectos que influye en la rotación de personal y la manera en que afectan la productividad, por tanto, es pertinente cuando su uso identifica los procesos de selección, entonces se identifica la comprensión del fenómeno.

En efecto, el paradigma interpretativo comprende la realidad circundante de aquello que se estudia y da paso a la comprensión de la realidad social. Además, se relaciona con las vivencias cotidianas en un contexto determinado (Muñoz, 2022).

Es así que, lo descriptivo permite detallar ¿cómo son? ¿cómo se manifiestan los fenómenos? ¿cuáles son las ventajas? ¿cuáles son las desventajas? ¿en qué contexto se delimita el fenómeno?; entonces la finalidad es identificar las características del problema y determinar el perfil de los colaboradores. También al establecer las razones de rotación se busca la comprensión de los resultados, de tal manera incidan para maximizar las acciones de frenar la renuncia de los trabajadores del área operativa de la empresa avícola.

3.2 Enfoque de la investigación

En la investigación se aplica un enfoque cualitativo. Desde la parte conceptual sirve para conocer las percepciones de los participantes o grupo objetivo seleccionado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2021).

La importancia de conocer las opiniones del grupo objetivo seleccionado, es identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de proceso de rotación, en el mismo se busca conocer la influencia en la productividad y frenar el estancamiento en las empresas, porque se generan movimientos constantes de entrada y salida del personal. Uno de los componentes más importantes que se espera al conocer las percepciones es saber lo que sucede en el clima laboral cuando no se realizan las gestiones adecuadas.

El grupo objetivo permite identificar las opiniones:

1. El jefe de Recursos Humanos: Es parte activa del grupo de interés, tiene la responsabilidad de la selección, contratación, capacitación y rotación, así como motivar al personal y gestionar cambios.
2. El trabajador: Es en quien recae la responsabilidad, en ocasiones puede ser un problema para la empresa porque afecta negativamente la imagen de la empresa, da paso a que los futuros interesados piense ¿por qué renuncian, las condiciones de trabajo son inadecuadas?, también, puede dañar la imagen del trabajador ¿Le falta capacitación para el puesto? ¿Sus habilidades son limitadas para el puesto? La renuncia puede transmitir mensajes equivocados que perjudican, tanto al empleador, a la empresa y al trabajador de la empresa avícola.

Unido a lo anterior, desde el análisis de lo cualitativo emerge el enfoque hermenéutico, tomando en cuenta que la fenomenología hermenéutica contribuye eficazmente a interpretar las diversas experiencias de los sujetos activos de la investigación, lo que favorece de manera efectiva a la comprensión del fenómeno que se estudia (Hernández, Fernández y Baptista, 2021).

3.3 Tipo de Investigación

El tipo de investigación es descriptiva, considerando que permite detallar la forma en que se manifiestan los diversos fenómenos, las situaciones dentro de un mismo contexto, enfocados en los sucesos que forman parte del objeto de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2021); se lo utiliza para resaltar el perfil del puesto laboral, de los aspirantes y de los procesos.

Desde ese punto de vista, se trata de comprender el enfoque de la rotación de personal para maximizar las estrategias más idóneas que generen la fidelización de los trabajadores de la empresa avícola.

3.4 Nivel de Estudio

Respecto al nivel de estudio es exploratorio, la finalidad es comprender el fenómeno estudiado en un mismo contexto (Bernal, 2020). En este mismo marco, este nivel categoriza la investigación acerca de la rotación de personal, analiza la situación de la empresa avícola frente a esta problemática.

Así mismo considera la temporalidad – espacial, porque orienta a encontrar relaciones entre los individuos investigados y el contexto donde ocurren las debilidades de la rotación de personal.

3.5 Método de Investigación

Para llevar a cabo los procedimientos de recolección de la información se escogió el método inductivo que abarca desde las particularidades y llega a las generalidades del estudio (Caballero, 2023). Es importante considerar que la argumentación para escoger este tipo de método es entender la afectación de la rotación de personal como parte de la gestión laboral hasta llegar a investigar los aspectos que no satisfacen y/o aquello que se valora en el puesto de trabajo.

Así mismo, se aplica el método fenomenológico, tomando en cuenta la exploración que se realiza a las diversas situaciones de la experiencia de los gerentes de recursos humanos, colaboradores y excolaboradores de la empresa, objeto del estudio. Por tanto, se validan las percepciones y en un momento dado las múltiples experiencias de los sujetos activos de la investigación.

Para Pacheco (2022) “El estudio fenomenológico es uno de los métodos que se utilizan en la investigación cualitativa, el mismo tiene como finalidad explorar y a su vez comprender las experiencias de los participantes en el estudio” (p{ag.42).

El propósito es conocer las vivencias de un grupo de personas para determinar los fenómenos similares, se los puede recopilar por medio de entrevistas.

En este mismo marco, como parte de la investigación se aplica el método analítico que permite de manera ordenada razonar las respuestas del grupo investigado (Artega, 2022).

En este sentido, específicamente en las entrevistas con el uso de un cuestionario de preguntas abiertas se busca revelar la manera en que incide la gestión laboral en la rotación de personal, lo que justifica la necesidad de este método porque

descomponer la información obtenida del grupo de colaboradores y ex colaboradores de la empresa avícola.

3.6 Descripción de población y muestra

Al conceptualizar, la población corresponde a todo el universo del fenómeno investigado, en este caso es el total de las personas que forman parte del estudio, mientras que la muestra es una parte de esa población (Pacheco, 2020).

En la investigación, la muestra seleccionada corresponde al Jefe de Recursos Humanos, excolaboradores y colaboradores de la empresa, objeto de estudio.

Se consideran los **criterios de inclusión**:

- Que hayan trabajado en los últimos cuatro años en la empresa avícola,
- Mayores de edad
- Que trabajen y hayan trabajado en esta empresa
- En el caso de los extrabajadores que hayan renunciado al trabajo en los últimos cuatro años.

Mientras que, los **criterios de exclusión** y eliminación correspondieron a:

- Aquellas personas que trabajaron hace cuatro años
- Que no hayan trabajado en la empresa avícola
- Personas menores de edad.

Tabla 2*Población y muestra*

Caracterización	Población	Muestra
Jefe de Recursos Humanos	2	2
Colaboradores (área operativa)	25	5
Ex colaboradores (área operativa)	155	5
Total	182	12

Nota: Es un muestreo intencional, coincidiendo en que todos pueden participar en la investigación (Barrios, 2022), tomando en cuenta el listado que entregó la empresa para el estudio.

3.7 Técnica e instrumento seleccionado

La importancia de investigar radica en el encuentro de nuevos hallazgos que permitan a la empresa asumir decisiones con percepciones reales de las personas investigadas. En el caso de esta investigación se justifica un estudio con entrevistas al grupo objetivo seleccionado, considerando que a través de la conversación entre el investigador y cada una de las personas a entrevistarse con el fin de conocer la exploración de las percepciones de la persona entrevistada, cuya información servirá para hacer un análisis consistente sobre el tema de la rotación del personal.

La técnica es la entrevista, con preguntas abiertas, elaboradas para conocer las percepciones sobre la rotación de personal, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que presenta la empresa avícola. El instrumento es el cuestionario, empleado para recopilar la información de los entrevistados; la misma que está estructurada en preguntas abiertas (Pérez, 2023).

3.8 Recolección y análisis de la información

La recolección de la información se hará en forma personal, se realiza por medio de un cuestionario de preguntas para comprender el alcance del fenómeno, desde el planteamiento de una perspectiva abierta, que refleja la parte experiencial de los entrevistados (Pérez, 2023).

Bajo esta perspectiva, se argumenta que la recopilación de información se la aplica con preguntas formuladas con interrogantes como ¿cuál?, ¿cuáles? y ¿qué?, para promover una percepción en profundidad de las vivencias de los entrevistados y se relacionan con el propósito y fenómeno investigado. Es importante indicar que, en el planteamiento de las preguntas se logra ampliar la visión de la realidad de la empresa, desde la gestión laboral hasta la rotación del personal como parte de las realidades de la empresa avícola (Ver anexo 1).

Respecto al procesamiento se considera el análisis descriptivo para analizar la información obtenida de las entrevistas, de tal manera que se garanticen la confiabilidad de los datos, siendo necesario examinar los detalles, corregir errores o deficiencia en la información para continuar con el preprocesamiento de datos y obtener hallazgos consistentes, precisos para analizarlos (Barrios, 2022).

En este sentido, el procesamiento es por medio de Redes Semánticas de encadenamiento para analizar en cada representación los diversos resultados y relacionarlos y de esa manera visualizar, organizar los nuevos hallazgos y comprender la interrelación y dar la validez. Para representar los resultados se utilizó la herramienta Atlas TI, la finalidad fue agilizar el procesamiento de la información, siendo así que los mapas de conceptos encadenan los resultados.

En la parte conceptual, utilizar Atlas TI permite optimizar los resultados cuando la investigación es cualitativa, identifica las ideas principales y hace que la comprensión sea fácil (Igazi, 2025).

3.9. Manejo ético en investigación

En la investigación planteada se expone un manejo ético de la información, desde la revisión documental, respetando los criterios de confidencialidad y la protección de datos como parte de la aplicación del proceso científico, citando de manera correcta el uso de la información que se considera a lo largo del estudio.

En forma particular, el enfoque cualitativo requiere la aplicación del consentimiento informado a los colaboradores considerando el acto voluntario de su participación en la investigación. El objetivo es que el grupo investigado conozca las implicaciones de la información y exponer que el estudio es estrictamente investigativo, por ello se solicita su colaboración para conocer las percepciones de la gestión laboral y la rotación de personal en la empresa avícola.

CAPÍTULO 4

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Resultados de las entrevistas por objetivos de la investigación

En el marco del estudio, los resultados forman parte de los hallazgos encontrados en las entrevistas de los jefes de Talento Humano, los colaboradores activos de la empresa avícola y excolaboradores de la empresa. Bajo esta perspectiva, el análisis de la información fue de manera integral a través de la triangulación de fuentes primarias, lo que permitió establecer contraste y la validación de las percepciones de la organización con la experiencia adquirida por el personal para fortalecer la confiabilidad y consistencia de la indagación.

4.1.1 Análisis de resultados: OE 1: Caracterizar la rotación de personal en la empresa avícola del cantón Isidro Ayora

Al triangular los resultados de las tres fuentes primarias de información se establece que la rotación de personal es recurrente, siendo el área operativa donde se concentran las condiciones laborales más exigentes, considerando que forman parte del proceso de faenamiento, pelado de las aves, diversos tipos de empackado, varios tipos de cortes y manipulación de aves, lo que trae como consecuencia cansancio físico y mental.

En la parte física, el trabajo manual y repetitivo, sumando las largas horas de pie, elevados ritmos de producción para cumplir metas diarias son algunas de las actividades de tienen exigencia física y mental. Estas actividades no pueden detenerse, caso contrario afectarían la cadena productiva.

Sumando a la situación anteriormente descrita, según la opinión de los colaboradores y excolaboradores coinciden en señalar que el área operativa presenta condiciones ambientales adversas, indican que las altas temperaturas, más los olores fuertes que forman parte del manejo de las aves, existe iluminación intensa, así como el ruido fuerte y constante de las diferentes maquinarias, aumentan el cansancio físico, el desgaste laboral y reducen los aspectos para tolerar el estrés.

Respecto a la contratación de personal, desde el punto de vista de los jefes de Talento Humano, la empresa y la gestión del personal se rige por los estatutos del Código de Trabajo, los reglamentos, normativas y, políticas internas. En este mismo marco se evidencian debilidades estructurales, específicamente en la definición de perfiles de puesto, también en la planificación que se relaciona con el proceso de selección.

Entre los hallazgos se reconoce que la rapidez con que cubren las vacantes en el área operativa, responde a la necesidad de producción inmediata, sin embargo, genera diversos errores en la selección y contratación, las debilidades identifican que las competencias físicas, actitudinal y técnica no se evalúan adecuadamente, así lo confirman los testimonios de colaboradores y excolaboradores, quienes señalan:

- Se ingresa sin información de las condiciones del trabajo
- No se precisa acerca de las jornadas extensas
- Se desconoce de las altas temperaturas, trabajo prolongado de pie y que se requiere de exigencias físicas para cumplir la jornada laboral.

Asimismo, los colaboradores y excolaboradores afirman que:

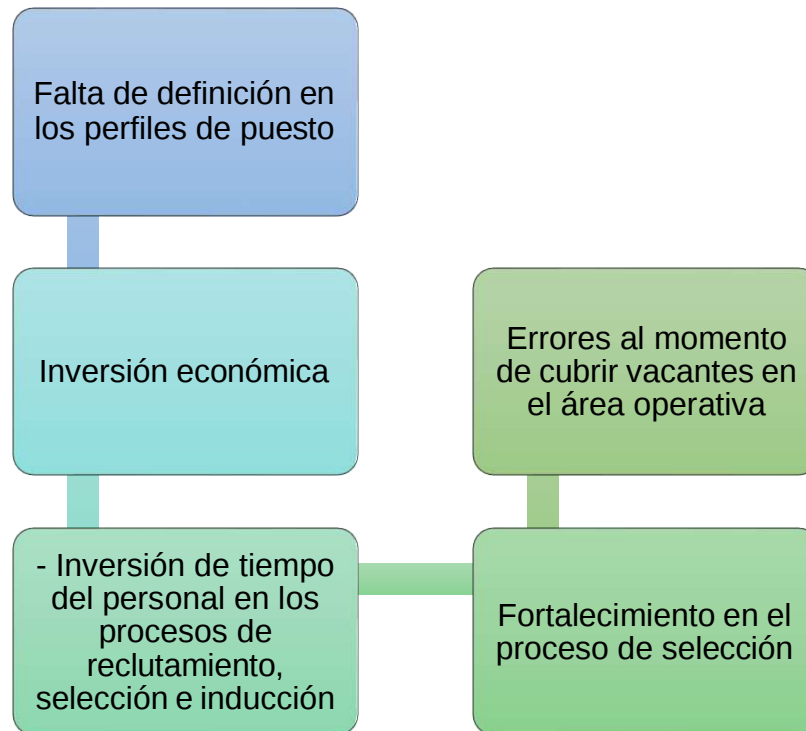
- La inducción inicial es limitada e insuficiente
- La responsabilidad recae en compañeros que no disponen del tiempo ni de la formación para guiar adecuadamente a los nuevos ingresos.
- A medida que pasa el tiempo se aprende en la marcha y se enfrentan a realidad laboral, lo que aumenta la probabilidad de renuncia temprana.

En síntesis, la rotación se caracteriza por los siguientes aspectos:

- Alta frecuencia de renuncia voluntaria en el área de producción.
- Procesos de selección deficientes, debido a la rapidez de contratación para cubrir las vacantes operativas, por tanto, carecen de la aplicación de filtros para la contratación.
- Inducción realizada por personal poco calificado.
- Condiciones laborales que no se anticipan al trabajador, lo que incide en su decisión de renuncia.
- En ocasiones hay influencia de mejores ofertas laborales, con mejores condiciones laborales en la zona geográfica.

Figura 10

Desafíos y causas de la rotación



Fuente: Elaborado por los autores

En la caracterización se relaciona la teoría de rotación de personal de Chiavenato (1999) con los resultados de la investigación realizada en la empresa avícola del cantón Isidro Ayora, en la misma se observó que existe un flujo constante de personal del área de producción, es decir que el ingreso y salida de trabajadores tiene dos aristas, en primer lugar por decisiones personales de los colaboradores, debido a las condiciones laborales exigentes y en segundo lugar, debido a las decisiones organizacionales en los procesos de selección acelerados.

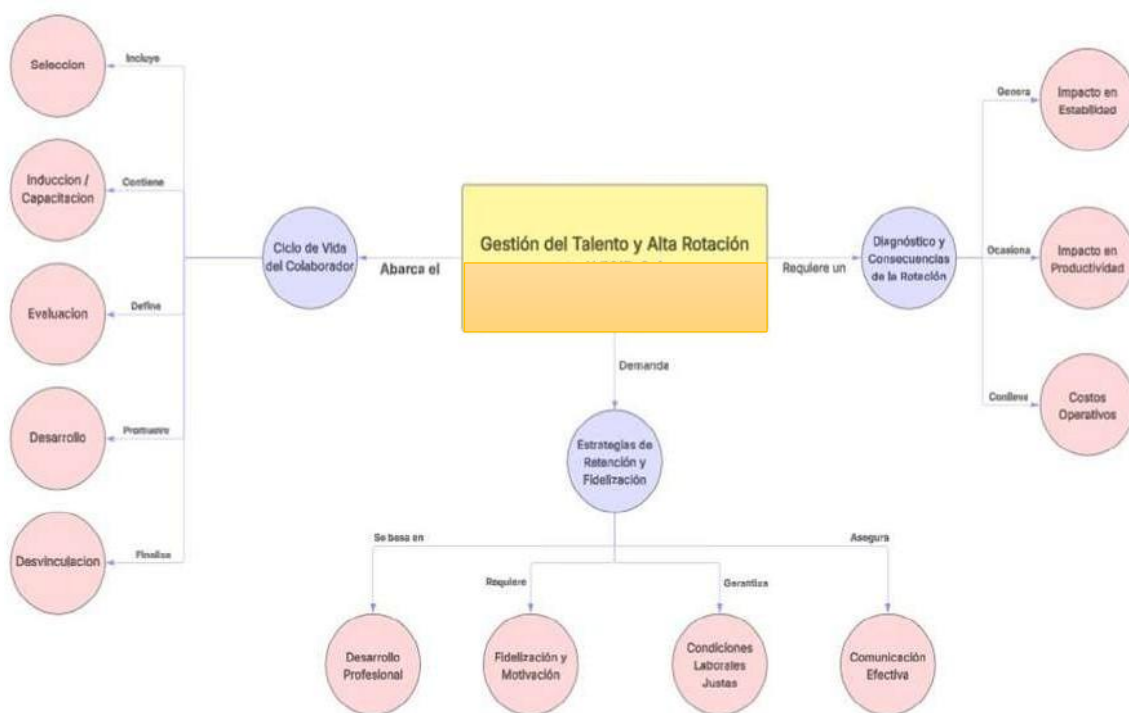
Asimismo, los resultados indican que existe un desequilibrio y una brecha en la toma de decisiones frente a las admisiones del personal y las acciones que deben asumir frente a las desvinculaciones. Se estima que deben considerar un análisis profundo

acerca de los costos de reclutamiento, selección, inducción y capacitación del personal. Según la teoría de Chiavenato, la pronta desvinculación del personal en una empresa genera impactos negativos en la productividad, debido a que se pierde personal capacitado, lo que interrumpe la continuidad de los procesos productivos, disminuye la eficiencia laboral y afecta directamente al rendimiento económico de la empresa, en este caso la avícola, objeto del estudio.

En la siguiente figura de la red semántica se observa el proceso de gestión de Talento Humano en la avícola estudiada.

Figura 11

Redes semánticas de la gestión del talento humano en una avícola



Fuente: Elaborado por los autores

4.1.2 Análisis de resultados: OE 2: Identificar las consecuencias que la rotación de personal genera en el clima organizacional, la productividad, el rendimiento económico y la fidelización en la empresa avícola.

Según la revisión de la información, los hallazgos demuestran que la rotación de personal tiene consecuencias negativas multidimensionales en la empresa avícola.

Se sintetizan en los siguientes aspectos:

- a) **Clima organizacional:** De acuerdo con los jefes de RRHH, la salida constante de personal afecta las relaciones interpersonales y la estabilidad laboral del equipo de trabajo. Cuando la personal renuncia se genera sobrecarga de trabajo en los colaboradores fijos, especialmente porque se aumentan las horas extras. Estas acciones provocan desgaste físico y emocional, que puede causar desmotivación. Todo en su conjunto deteriora la confianza hacia la administración de la organización.
- b) De acuerdo con la visión de los colaboradores activos, la continua rotación impacta directamente en su vida personal y familiar, tomando en cuenta que las largas jornadas de trabajo y la interrupción de los días de descanso afectan la conciliación que debe existir entre trabajo–familia–estudio. Estos aspectos traen como consecuencia desequilibrio que aumenta la insatisfacción laboral y poco a poco debilita el sentido de pertenencia hacia el entorno empresarial.
- c) **Productividad:** Entre los hallazgos se observa un consenso entre los entrevistados (jefes de RRHH, colaboradores y excolaboradores), quienes manifiestan que la rotación frecuente interrumpe la continuidad de los

procesos productivos de la avícola. Las personas entrevistadas indicaron que la salida de personal capacitado implica:

c.1) El riesgo es la pérdida de conocimiento y experiencia del trabajador.

c.2) Mayor inversión de tiempo de capacitación y adaptación de nuevos trabajadores para el área operativa.

c.3) Se corre el riesgo de cometimiento de errores operativos, especialmente en el faenamiento, corte y empaquetamiento.

c.4) Puede incrementar los retrasos en la producción y cabe la posibilidad de dañar la imagen de la empresa frente a sus clientes.

d) **Aspectos económicos:** Considerando los costos asociados al reclutamiento, selección, inducción, capacitación, dotación de uniformes de desvinculación se incrementan cuando se deben ejecutar acciones de nuevos contratos, lo que genera inversión de tiempo del personal administrativo, quienes dejan de lado a otras actividades estratégicas para atender estos requerimientos. Se debe tener en consideración que cuando el colaborador renuncia en un corto plazo es una inversión no recuperable.

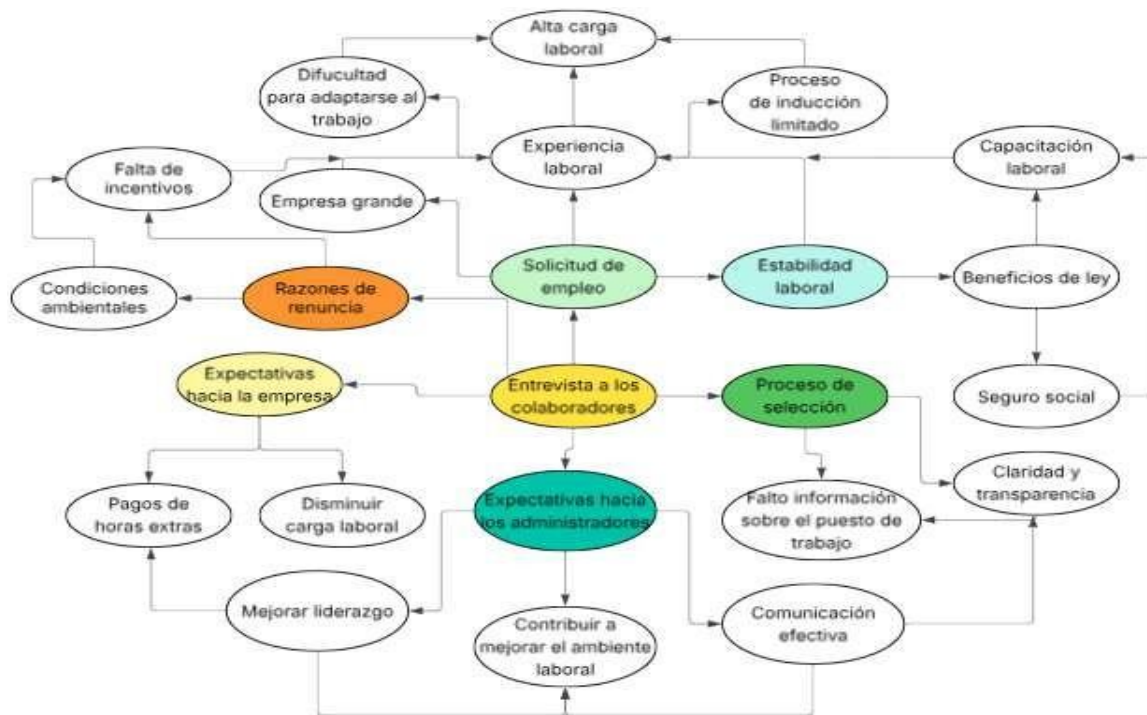
e) **Fidelización del talento humano:** En los resultados se evidencia que se ven afectada de manera severa, por cuanto la sin una continuidad no se pueden aplicar planes de carrera, incentivos, recompensas, reconocimiento y liderazgo efectivo. En este sentido las consecuencias son negativas porque la fuga de talento perjudica la productividad y rentabilidad de la empresa.

Es importante indicar que estas consecuencias nacen de las causas que puntualizan los ex – colaboradores de la avícola:

- a) Falta de un plan de carrera claro
- b) Ambiente laboral tenso e inadecuado
- c) Baja compensación salarial en comparación con el mercado
- d) Incumplimiento de derechos laborales establecidos
- e) No hay de oportunidad de crecimiento laboral
- f) Ausencia de reconocimiento en el puesto laboral
- g) Mejor oportunidad de desarrollo técnico y profesional
- h) Exceso de horas extras
- i) Condiciones ambientales (demasiado calor, poca luz)
- j) Pausas activas mínimas
- k) Trabajar continuamente los fines de semana
- l) Se requiere atención médica in situ

Figura 12

Redes semánticas de los resultados de entrevista a colaboradores



Fuente: Elaborado por los autores

4.1.3 Análisis de los resultados: OE 3: Proponer recomendaciones que optimicen la estabilidad laboral y reduzca la rotación de personal.

Después de revisar el análisis de los resultados, hay observaciones puntuales que se evidencia la necesidad de implementar estrategias que se integren a la gestión del talento humano orientadas a la retención del personal, específicamente del área de operaciones y al fortalecimiento del clima laboral.

Las sugerencias propuestas responden directamente a las causas identificadas y se exponen de la siguiente manera:

Tabla 3

Recomendaciones para la retención de personal

#	Sugerencias	Acciones
1	Definir y actualizar perfiles de puestos	Especificar las funciones, responsabilidades, horarios, exigencias físicas y condiciones ambientales.
2	Fortalecer el proceso de reclutamiento y selección	Priorizar la adecuación del candidato al puesto y evitar rapidez en la contratación.
3	Mejorar los programas de inducción y capacitación	Asegurar acompañamiento real y formación técnica continua.
4	Garantizar condiciones laborales justas	Respetar jornadas, descansos, pausas activas, vacaciones y pago íntegro de horas extras conforme a la ley.
5	Reducir la sobrecarga laboral	Redistribuir funciones, controlando horas excesivas y promoviendo pausas activas.
6	Diseñar planes de carrera y desarrollo profesional	Fortalecer el compromiso, la motivación y el sentido de pertenencia.
7	Implementar sistemas de incentivos y reconocimiento	Fidelizar el talento humano
8	Promover una comunicación interna efectiva	Participación activa y transparente entre mandos y colaboradores.

Fuente: Elaborado por los autores

Tabla 4

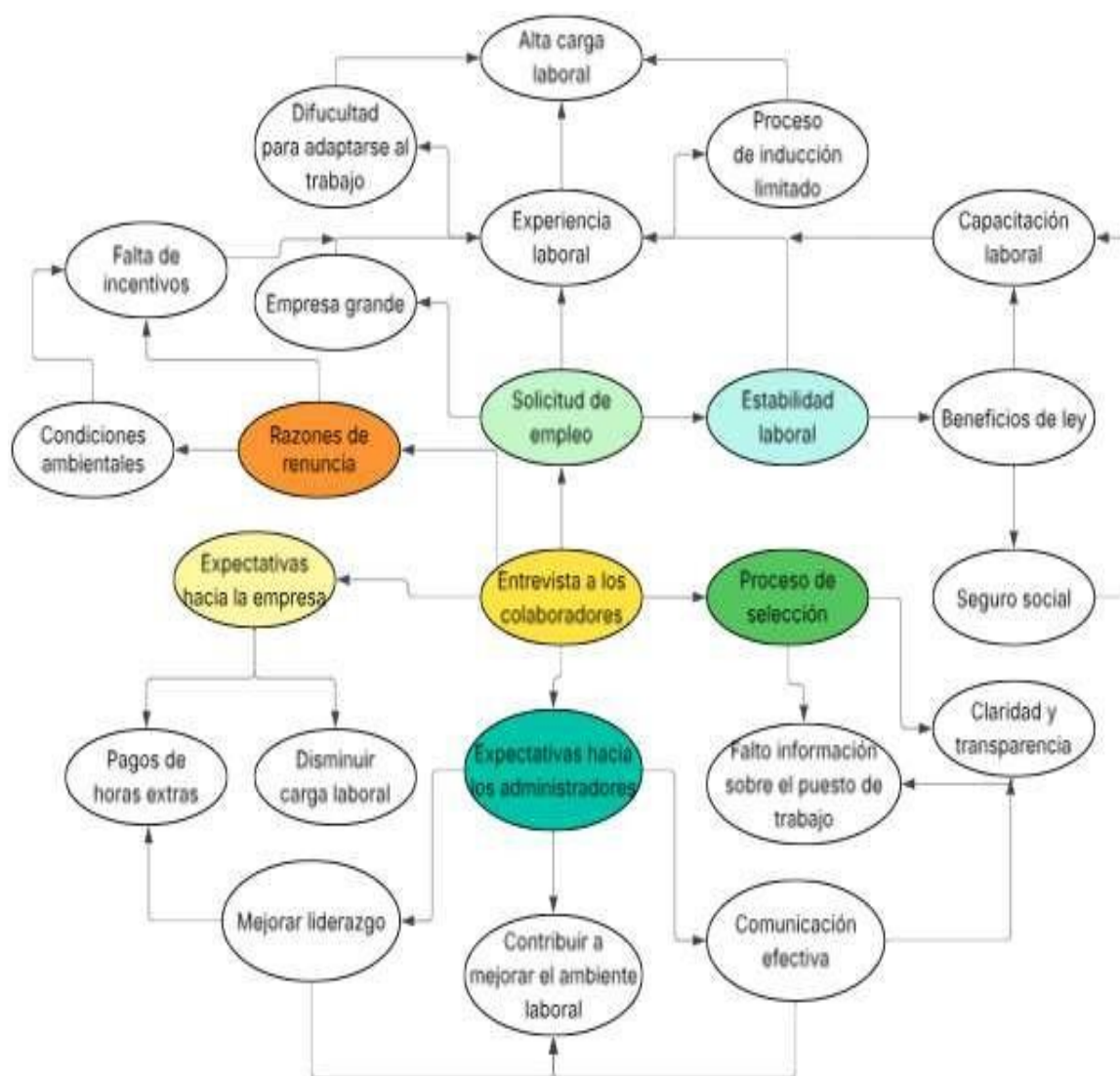
Sugerencias hacia la empresa y los administradores

Recomendaciones hacia la empresa
Más oportunidades de crecimiento y mayores beneficios. Ofrecer un plan de carrera claro, Invertir en capacitaciones a los jefes sobre liderazgo
Beneficios de pagos de horas extras y mejoramiento en el sueldo, Motivar al personal con planes de incentivos económicos
Reconoce su trabajo, elegir su mejor empleado mensualmente en cada área otorgar un incentivo
Mayor capacitación técnica y profesional: Implementar políticas o proyectos de motivación laboral en todas las áreas, mejorar beneficios
Cumplir con los horarios de salida
Disminuir la carga laboral
Mejorar los beneficios y crear un ambiente donde los trabajadores se sientan valorados y escuchados.
Crear mayor nexo entre los colaboradores: Mejorar la comunicación entre ambas partes jefes y colaboradores.
Capacitar a los supervisores para que mejoren la comunicación con sus equipos.
Recomendaciones hacia los administradores
Mayor comunicación de las tareas y actividades que se deben realizar
Retroalimentación sobre el desempeño del puesto
Buen ambiente laboral – trato justo
Liderazgo adecuado
Valor superior al esfuerzo de cada colaborador y del equipo de trabajo
Actuación con transparencia
Comunicación efectiva
Que promuevan en el crecimiento laboral y personal de los trabajadores.

Fuente: Elaborado por los autores

Figura 13

Redes semánticas de los resultados de entrevista a colaboradores



Fuente: Elaborado por los autores

Tabla 5

Triangulación de resultados

Categoría	Personal RRHH	Colaboradores	Excolaboradores	Triangulación de resultados
Proceso Selección e Inducción	Estructura formal del proceso, cumple con la normativa laboral. Sistema adecuado de selección, inducción y capacitación inicial.	Procesos rápidos y transparentes. Falta información sobre tareas en el área y ambiente laboral. Limitada inducción, hay casos sin guía o mapa de procesos adecuada.	Valoran selección rápida y es positivo la contratación inmediata. Es positivo la inducción básica, observaron desorganización en la producción.	Hay coincidencia en la eficiencia y rapidez del proceso. Hay diferencia: RRHH insiste que es estructurado el proceso de selección; trabajadores encuentran deficiencias en inducción y preparación para conocer las condiciones reales.
Proceso Rotación de personal	Perfiles poco definidos; aumento de costos y diversos desajustes en la parte operativa.	Sobrecarga laboral, pocas oportunidades de crecimiento laboral, pésimas condiciones ambientales y ausencia de incentivos por trabajo.	Lo relacionan con el exceso de horas extras, falta de valoración al trabajador, lo negativo son las condiciones ambientales.	En general se coincide en un problema crítico. RRHH lo identifica con la estructura de perfiles; colaboradores y excolaboradores afirman que hay malas condiciones ambientales y total ausencia de reconocimiento laboral.
Productividad y su impacto en la empresa	Alta rotación reduce estabilidad, desmotiva a los trabajadores y genera pérdida en la productividad.	Rotación genera retrasos en producción, posibles errores de nuevos colaboradores, pérdida de tiempo/dinero en capacitación.	A mayor rotación se incrementa la sobrecarga laboral y afecta la productividad.	Se coincide en que la rotación impacta negativamente la productividad de la empresa. y que hay deficiencias en la continuidad de procesos.
Condiciones laborales y motivación laboral	Ejecución de planes de carrera, capacitación continua y mayores incentivos económicos.	Competitividad en el sueldo, pago adecuado en horas extras, considerar los días de descanso, liderar de manera efectiva	Se necesita optimizar el horario de trabajo, mejores incentivos en la parte económica y que los supervisores traten mejor la carga laboral.	En forma general se observa desmotivación, entre las razones es por la falta de reconocimiento a lo que hacen. RRHH tiene entre sus planes reconocer el trabajo de los operarios de la planta.
Fortalecimiento del conocimiento técnico y profesional	Mejorar propuesta en programas de capacitación. Actualizar perfiles de puestos.	Desarrollar crecimiento técnico y profesional. Diseñar planes de actualización de conocimientos.	No existen condiciones para estudiar, por eso a veces se renuncia porque ya están matriculados en colegios y universidades.	Parcialmente RRHH menciona que hay programas formales, sin embargo, para los trabajadores son poco efectivos. Se observan problemas entre lo que se planifica y aquello que se vive.

4.2 Discusión de resultados

Es importante considerar que en la discusión de los resultados se vinculó con las teorías de diversos autores que han publicado sobre la gestión de talento humano y rotación de personal. En esta discusión se muestran varias coincidencias y algunos contrastes que dan paso a la comprensión de la complejidad del proceso organizacional de la empresa avícola.

Al caracterizar la rotación de personal en la empresa avícola del cantón Isidro Ayora, la investigación detectó que la dinámica laboral presenta deficiencias en la aplicación de los patrones de ingreso y de la renuncia de colaboradores, evaluando las condiciones laborales, carga de trabajo, jornadas extenuantes, poco descanso y limitadas oportunidades de crecimiento que impactan negativamente en la parte operativa de la empresa. Según la teoría de Ansorena (2023), se puede entender que la selección de personal debe estar alineada estrictamente a las necesidades de cada área, estandarizando las prioridades del puesto y rediseñando las condiciones laborales a la relación trabajo – hogar.

De lo anteriormente indicado, los autores Chiavenato (2021) y Fuentes y Chapis (2021), coinciden en la importancia de la administración organizacional, entre ellos la dirección y su relación con el área de Talento Humano que se encarga del proceso de reclutamiento, selección, contratación, inducción y capacitación que está alineada con los objetivos de las empresas. En este mismo marco, Ánzola (2021) reafirma que el reclutamiento y selección deben adaptarse a las habilidades, capacidades, competencias y requerimientos del puesto que requiere ser cubierto, de tal manera que se asegure un desempeño laboral efectivo.

En este sentido, se evidencia una divergencia respecto a los resultados de la investigación, respecto al perfil de personal refleja que los procesos de selección están poco alineados con las competencias requeridas para cada área. Así mismo, en la gestión del Talento Humano, el enfoque hacia la contratación de personal requiere de ajustes para adaptar las necesidades de la empresa a las habilidades de los futuros colaboradores, incidiendo en la rotación de personal. Se observa que los criterios de perfilamiento de cargos limitan la adecuada productividad y sostenibilidad en el área operativa de la avícola.

Respecto a los procesos de selección, inducción y capacitación del personal, los autores Gitman (2022) y Rodríguez (2021), son clave para fortalecer el desempeño laboral y la productividad. Esta conceptualización es reafirmada por los entrevistados de la empresa, quienes expresaron que el personal seleccionado debe recibir una adecuada inducción en los procesos de la empresa. Sin embargo, para los colaboradores y ex – colaboradores de la empresa avícola difieren en esa afirmación porque se detectan desajustes en la definición de perfiles y en la planificación operativa que generan errores en la selección y contribuyen a la alta rotación. Los autores Robbins y De Cenzo (2021), expresan que, en la selección de personal, la inducción hacia el puesto de trabajo es primordial para evitar una posible rotación de personal, por ello las acciones deben encaminar a la fidelización de las áreas de trabajo.

En los resultados se expone la importancia de selección del personal, se reafirma lo planteado por Fuente y Chapis (2021), quienes manifiestan la necesidad de seguir matrices que contengan las necesidades de la empresa, delimitando el perfil del personal. Se observa una concordancia con los autores Hernández y Matute (2023),

específicamente en la importancia que tiene la contratación de personal, la misma debe realizarse considerando las vacantes y la configuración de acuerdo a los requerimientos del perfil de las áreas. En las entrevistas se resalta que la selección debe considerar la revisión de los currículums, tomar en cuenta la experiencia laboral, los estudios o conocimientos en el área que requiere de personal.

Como parte del análisis de los perfiles operativos se demuestra la eficacia al momento de seguir el proceso de selección de personal, por ello es importante que en la entrevista se incluyan los criterios que se solicitan, incluyendo el programa de trabajo. Según Campos y Ludeña (2021), una vez seleccionado el personal se debe fomentar el trabajo grupal, enfocada en la comunicación efectiva, tanto con los jefes y los colaboradores. Lo anterior se corrobora con los autores Guerra y Ortiz (2020), quienes afirman que las organizaciones deben fomentar los valores organizacionales, las políticas que buscan la fidelización por el compromiso que ejercen hacia la misión y visión, que incide directamente en la retención de los colaboradores. Se corrobora que la empresa puede contribuir a motivar y generar interés en la empresa para seguir trabajando.

Referente a las consecuencias que la rotación de personal genera en el clima organizacional, la productividad, el rendimiento económico y la fidelización en la Avícola San Isidro, se observó que las causas y efectos de la rotación de los colaboradores va en correspondencia con la insatisfacción del trabajador, motivada por diversas causas, tales como el exceso de tiempo en cada jornada, falta de reconocimiento personal, sumando a las limitadas oportunidades de crecimiento, que se convierten en factores con efectos adversos en el desempeño laboral.

Los datos son consistentes con las teorías de Finnerty y Emery (2021); quienes sostienen que la rotación de personal afecta la productividad en las empresas,

generando continuamente en la desmotivación y desgaste de los colaboradores. Al contraponer esta visión con los resultados investigativos de la empresa avícola, se refuerzan que la relación entre la rotación y desempeño laboral está asociada con las condiciones de trabajo.

Uno de los puntos más importante en el área de Recursos Humanos es mejorar las condiciones y horario de trabajo, en la entrevista reconocen que una de las tareas pendiente es la planificación adecuada en la contratación de personal operativo para la planta, conociendo que la rotación es alta. Para autores como Horne y Wachowicz (2023), mejorar la calidad de trabajo requiere del desarrollo de un mejor sistema y ambiente laboral, por tanto, se debe una mejor distribución de la carga laboral que permitirá un mejor desempeño.

Según la teoría de Pujana (2021), se puede entender que Recursos Humanos es prioritario en las organizaciones, especialmente porque gestiona la contratación de nuevo personal, además, diseña y pone en marcha planes de incentivos para los trabajadores, garantizar el cumplimiento de la legislación laboral, administrar programas de seguros y asistencia médica, así como realizar encuestas de satisfacción para evaluar el clima laboral. Se coincide con Betancourt y otros (2025), quienes afirman que se deben gestionar procesos de formación para el desarrollo técnico y profesional que motive al personal a permanecer en las instituciones, entregar un valor superior al trabajador, diseñando estrategias para escalar a nuevos puestos, mejorando planes de remuneración. Estas teorías confirman los resultados de las encuestas, específicamente cuando los colaboradores exponen que el cumplimiento de sus tareas debe contar con procesos y horarios de trabajo flexibles, tomando en cuenta el equilibrio entre la vida familiar y el trabajo.

En cuanto a la propuesta de recomendaciones para optimizar la estabilidad laboral y reducir la rotación de personal, las estrategias de capacitación para optimizar la inducción, capacitación continua y sistemas de incentivos son ejes que inciden en la retención del personal. Autores como Chiavenato (2021); Melo (2024); reafirman que las empresas deben mantener altos estándares de preparación académica y técnica para motivar al personal a permanecer en su puesto de trabajo. Las apreciaciones de estos teóricos coinciden parcialmente con la implementación de estas propuestas en la empresa avícola que requiere involucrar a su personal para fidelizarlos en su área laboral y reducir el número de renuncia en el personal.

Para Barro y Vittorio (2021), diversas empresas buscan mantener al personal trabajando en la parte operativa, por ello es necesario que se establezca un plan de acción para la transformación de sus áreas más débiles, en el que se deben identificar y evaluar los objetivos y metas de la organización, lo que permite establecer la dirección adecuada para que la empresa evolucione. Lo anterior es corroborado por García (2022), al mencionar que se debe fomentar la cultura organizacional en los trabajadores y se logra con el fortalecimiento de las áreas clave para la mejora, con el diseño de una estructura de liderazgo, implementando horarios flexibles en el trabajo, sin sobrecarga laboral, con estrategias que transformen la forma de trabajar.

Las personas investigadas indicaron que las empresas deben dinamizar las relaciones laborales, crear estrategias que disminuyan sobrecarga laboral, porque ese ambiente desgasta, resulta en cansancio físico y mental, por tanto, las jefaturas deben ser flexibles, mejor organización para aumentar la productividad de los trabajadores y fortalecer la gestión laboral. De acuerdo con Pujana (2021), se

sugiere que se estimule al trabajador para fidelizar su permanencia en la empresa, además se promueva la educación, se apoye a que estudien, a que se preparen en la parte académica y se convierta en la identidad corporativa y cultura empresarial, sumando actividades de capacitación en el área de trabajo que le permitan escala a un ascenso y progresión en su área. Es importante considerar la comunicación de todos los planes de carrera que hay en la empresa, por ello se sugiere una información asertiva.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Las conclusiones se redactaron según los objetivos específicos:

Objetivo específico 1: Caracterizar la rotación de personal en la empresa avícola del cantón Isidro Ayora

Es importante recalcar que, la rotación de personal en la empresa avícola del cantón Isidro Ayora en el área operativa tiene sus causas en la sobrecarga laboral, en las adversas condiciones ambientales de calor y fuertes olores, jornadas de trabajo largas y extenuantes, sumando las limitadas oportunidades de crecimiento en la empresa. Una de las debilidades es la deficiencia en la definición clara del perfil del futuro trabajador, así como debilidades en el proceso de selección y en la inducción que afectan directamente el desempeño laboral de los trabajadores de cada área operativa.

Respecto al impacto en la productividad, se concluye que la rotación de personal cuando es continua afecta negativamente a la continuidad de procesos de reclutamiento, selección y contratación, sumando los costos que se invierten en capacitación lo que resulta negativo en los aspectos contables y financieros de la empresa.

Se puede sintetizar que la fuga de talento perjudica la competitividad y sostenibilidad laboral, por ello se concluye que se debe manejar de manera adecuada la identificación de factores psicosociales para integrar los aspectos de reconocimiento

de sus capacidades, liderazgo transformacional, comunicación directa, escucha activa y sentido de pertenencia, que permitan construir estrategias de retención como parte de mejora institucional

Objetivo específico 2: Identificar, las consecuencias que la rotación de personal genera en el clima organizacional, la productividad, el rendimiento económico y la fidelización en la avícola.

La empresa avícola, la rotación del personal, especialmente del área operativa provoca consecuencias negativas en el clima organizacional, afectando al trabajador, debido a que genera desmotivación en su puesto de trabajo, desgaste en la parte laboral y debilita las relaciones interpersonales, lo que repercute en el proceso productivo, desempeño y el rendimiento económico de la empresa. de acuerdo a la investigación realizada, en las entrevistas realizadas se constató que la entrada y salida de trabajadores capacitados interrumpe la continuidad de los procesos productivos. De la misma manera, la fidelización del personal se ve afectada, por tanto, los resultados reafirman la teoría que se debe aumentar más tiempo y diseñar estrategias para optimizar el reclutamiento, selección, inducción y capacitación de los trabajadores.

Se puede concluir que, los efectos de la rotación de personal afecta negativamente el clima organizacional, por tanto, es necesario que se tomen decisiones informadas, con estrategias que fomenten la productividad y la fidelización hacia la visión, misión y valores de la avícola.

Objetivo específico 3: Proponer recomendaciones que optimicen la estabilidad laboral y reduzca la rotación de personal.

De acuerdo con los resultados de la investigación se evidencia que la gestión de talento humano del avícola cumple con el marco normativo de trabajo y está fundamentado en las políticas internas, sin embargo, enfrenta desafíos frecuentes en la planificación operativa de los procesos de reclutamiento, selección, inducción y capacitación, así como la comunicación interna y el respeto por las condiciones laborales. Por tanto, se sugiere considerar estos factores que están directamente vinculados con la retención de los trabajadores, desempeño laboral y estabilidad del personal, de tal manera que se transforme en el motor del desarrollo empresarial de manera sostenible.

Finalmente, se observa que la empresa avícola en su proceso de reclutamiento de personal debe integrarse a una visión estratégica, específicamente para afrontar los desafíos de consolidar un ambiente laboral favorable y reducir la alta rotación que impacta la productividad y calidad.

5.2 RECOMENDACIONES

Cada una de las recomendaciones emergieron de las conclusiones:

Se sugiere mejorar la actualización de los perfiles de cada puesto, debe asegurarse que se alineen con las habilidades y competencias necesarias en el área operativa, incluso revisar las responsabilidades específicas, de tal manera que garanticen una selección más eficiente y efectiva, por ello es necesario que se fortalezcan los procesos de reclutamiento y selección con filtros más rigurosos, que incluyan herramientas de evaluación actualizadas para identificar candidatos que se ajusten a las exigencias técnicas de la empresa avícola y a su cultura organizacional.

Se recomienda implementar programas robustos de inducción, sin descuidar la capacitación continua de los trabajadores, tanto en la parte técnica como profesional

para promover el desarrollo de su gente, el compromiso con la misión, visión, sentido de pertenencia y el compromiso de los colaboradores con los valores de la avícola.

Es importante que la empresa avícola garantice condiciones laborales justas para sus trabajadores, reconociendo sus horas de sobretiempo con un pago acorde a la ley, respetando los tiempos de descanso y vacaciones de sus colaboradores, evitando la sobrecarga laboral, incentivando un ambiente laboral saludable que motive al trabajador y reduzca el desgaste físico y mental.

Se recomienda que la empresa desarrolle un sistema de incentivos y reconocimientos que valore el desempeño y fidelice a los colaboradores. En este marco se sugiere puntualmente que se diseñen planes de carrera técnica y profesional con oportunidades de crecimiento, sin dejar de lado el fortalecimiento de la comunicación interna efectiva y participativa de todos, desarrollando canales de información adecuados como reuniones para discutir avances de la empresa, lluvia de ideas para mejoramiento laboral, tener acceso a comunicarse por correo institucional y el uso de otras herramientas digitales que favorezcan a la escucha activa y la retroalimentación constante entre jefes y colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdo. (17 de junio de 2025). *Inducción de personal: Cómo mejorar el proceso de onboarding*. . Obtenido de <https://es.venngage.com/blog/inducccion-de-personal/>.
- Ansorena, D. (2023). *Pasos para la selección de personal*.
- Artega, G. (2022). *Qué es la investigación de campo: Definición, métodos, ejemplos y ventajas*. Obtenido de testsiteforme: <https://www.testsiteforme.com/investigacion-de-campo/>
- Avícola San Isidro. (24 de junio de 2025). Obtenido de <https://avisid.com.ec/>
- Barrios, A. (2022). *Metodología de la Investigación 2*. Guayaquil: Rijabal S.A.
- Barro, R., & Vittorio, G. (2021). *Macroeconomía- Teoría & Política*. México: Ed. Mc Graw Hill.
- Bernal, C. (2020). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Caballero, L. (2023). *Metodológicas para los Planes y Tesis de Maestría y Doctorado*. Lima: Editorial Ugrapf.
- Camacho, M. (17 de junio de 2025). *Todo sobre reclutamiento y selección de personal* . Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/reclutamiento-de-personal-de-una-empresa/>.
- Chiavenato. (2021). *Gestión del talento humano*.
- Chiavenato, I. (2021). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (9na edición)* (Vol. 2).
- Cornejo, J. (01 de abril de 2020). El sistema de los delitos contra la eficiencia de la administración pública. Consideraciones político criminales. *Dialnet*(60). Obtenido de ISSN: 2224-4131
- CRE. (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Montecriti - Manabí: Lexis.
- Fajardo, G. (12 de marzo de 2025). “Gestión administrativa en la empresa Avícola Timarsu en la ciudad de Babahoyo, provincia de Los Ríos, periodo 2023”,. *Universidad Técnica de Babahoyo*. Obtenido de

<https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/18081/E-UTB-FAFI-COM-000583.pdf?sequence=1>

Finnerty, D., & Emery, J. (2021). *Administración Financiera Corporativa*. México: Prentice Hall.

Fuentes y Chapis. (2021). Gestión de Administración de los Recursos Humanos. . *Universidad y Sociedad [en línea]*, vol. 9, no. 2, , pp. 313-318. . doi:ISSN 2218-3620.

García, A. (2022). *Administración Financiera*. España: Creative commono.

Gitman, L. (2022). *Principios de la administración financiera*. México: Editorial Pearson.

Hernández, D., & Matute, N. (5 de ENERO de 2023). Evaluación de los procesos de reclutamiento y selección de personal en financiera de cooperativas agropecuarias limitada "FINACOOOP". *UNITEC*. Obtenido de <https://repositorio.unitec.edu/items/b32483c3-a656-46a2-a131-9d9ff308eab4/full>

Hernández, Fernández y Baptista. (2021 7ma edición). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

bHernández, S., & Herrera, M. (18 de febrero de 2025). Análisis de la aplicación de la NIIF 16 y su efecto en los estados financieros del sector de producción de balanceados de la ciudad de Guayaquil, 2023. *Universidad Católica Santiago de Guayaquil*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/652909454.pdf>

Horne, J. C., & Wachowicz, J. (2023). *Fundamentos de Administración financiera*. México: Editorial Marisa de Anta.

Huerta, J. J., & Rodríguez, G. (2024). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.

LODCE. (2011, estado vigente). *Ley Orgánica de Defensa al Consumidor Ecuatoriano*. Quito: lexis.

Melo, L. (2024). "Propuesta de un modelo de gestión de talento humano por competencias en Concentrados Espartaco S.A. "Un enfoque estratégico para el logro de los objetivos corporativos". *Repositorio Universidad Autónoma*

Bucaramanga. Obtenido de

<https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/25077/Tesis.pdf?sequence=1>

Muñoz, R. (2022). *La Investigación Científica paso a paso*. Guayaquil: Interprint.

Pacheco, O. (2020). *Fundamentos de la Educación Educativa* (Vol. 2). Guayaquil, Ecuador: Luz.

Peréz, C. (1 de julio de 2023). *Tema 2: El Cuestionario. Diseño del Cuestionario*.

Obtenido de UGR: <https://www.ugr.es/~diploeio/documentos/tema2.pdf>

Robbins y De Cenzo. (2021). *Administración de Recursos Humanos*. México: Limusa Wiley.

Robbins y Judge. (2021). *Comportamiento organizacional** (19ª ed.). Brasil: Pearson Educación.

Rodríguez, J. (2021). *Cómo elaborar manuales administrativos*. Argentina: CENGAGE LEARNING.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de antecedentes

MATRIZ DE ANTECEDENTES

Nombre del artículo	Año de publicación	Autor (es)	Lugar de publicación	Link de la publicación	Metodología
“Evaluación de los procesos de reclutamiento y selección de personal en financiera de cooperativas agropecuarias limitada “FINACOOOP”,	2023	Hernández, Delsy Matute, Nancy	Honduras	https://repositorio.unitec.edu/items/b32483c3-a656-46a2-a131-9d9ff308eab4/full	Investigación cualitativa, de corte transversal, no experimental, método inductivo
“Propuesta de un modelo de gestión de talento humano por competencias en Concentrados Espartaco S.A. “Un enfoque estratégico para el logro de los objetivos corporativos”,	2024	Luis Melo	Colombia	https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/25077/Tesis.pdf?sequence=1	Investigación cuantitativa. descriptiva-explicativa, de corte transversal.
Gestión administrativa en la empresa Avícola Timarsu en la ciudad de Babahoyo, provincia de Los Ríos, periodo 2023”	2025	Ginger Fajardo	Ecuador - Babahoyo	https://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/18081/E-UTB-FAFI-COM-000583.pdf?sequence=1	Investigación cuantitativa, de corte transversal, un estudio descriptivo con metodología de enfoque cualitativo y cuantitativo
“Análisis de la aplicación de la NIIF 16 y su efecto en los estados financieros del sector de producción de balanceados de la ciudad de Guayaquil, 2023”,	2025	Hernández, Sebastián; Herrera , María	Ecuador - Guayaquil	https://core.ac.uk/download/pdf/652909454.pdf	Investigación cuantitativa, tipo descriptivo, no experimental

Anexo 2 Matriz de investigación

Pregunta de Investigación	Objetivos	Variables	Preguntas	Fuente de Información	Instrumento	Observaciones
Pregunta principal: ¿Cuál es el proceso de la gestión laboral en la empresa avícola?	Objetivo general: Analizar el proceso de la gestión laboral en la empresa avícola.	Variable Independiente: Gestión Laboral	1. ¿Describa las acciones que se desarrollan con el colaborador desde el proceso de selección, hasta el proceso de desvinculación de la empresa? 2. ¿Qué piensa usted sobre la rotación del personal de la empresa? 3. Enumere los desafíos de la rotación laboral dentro de avícola. 4. ¿Cree usted que existe relación entre la rotación de personal y la estabilidad laboral en la avícola? 5. ¿Cree usted que existe una vinculación entre la rotación de personal con la productividad en la empresa avícola? 6. ¿Qué sugiere para reducir la rotación de personal? 7. Señale las oportunidades de desarrollo personal que tienen los colaboradores en la empresa. 8. ¿Qué acciones ¿podría desarrollar una empresa para gestionar la rotación de personal? 9. Mencione cuatro recomendaciones para fidelizar al personal en la avícola .	Primaria	Cuestionario	Se aplicará a Jefes de Recursos Humanos

Sub pregunta 1: ¿Cuál es la afectación de la rotación de personal en la estabilidad laboral y productividad dentro de la avícola del cantón Isidro Ayora?	Objetivo específico 1: Caracterizar la rotación de personal en la empresa avícola del cantón Isidro Ayora	Variable Dependiente: Rotación de personal	1. ¿Qué elementos caracterizan la rotación de personal en la empresa avícola del cantón Isidro Ayora? 2. ¿Cuáles fueron las razones para solicitar trabajar en la empresa avícola? 3. ¿Qué aspectos le llamaron la atención en el proceso de selección para su puesto de trabajo? 4. ¿Cuál fue su experiencia al momento en que ingresó a la empresa? 5. ¿Qué espera de la empresa y de sus administradores? 6. ¿Razones por las que renunciaría a su puesto de trabajo? 7. ¿Qué relación tiene la rotación de personal con la productividad de la avícola? 8. ¿Qué actividades debe implementar la empresa para que el personal no renuncie a su trabajo? 9. ¿Qué recomendaciones le sugiere a la avícola para frenar la rotación de personal?	Primaria	Cuestionario	Se aplicará a los Colaboradores
Sub pregunta 2: ¿Cuáles son las consecuencias que la rotación de personal en la avícola?	Objetivo específico 2: Identificar, las consecuencias que la rotación de personal en la avícola.					
Sub -pregunta 3: ¿Qué recomendaciones optimizan la estabilidad laboral y reduzca la rotación de	Objetivo Especifico 3: Proponer recomendaciones que optimicen la estabilidad laboral y reduzca la rotación de personal, basadas en los		1. ¿Cuáles fueron las razones para solicitar trabajar en la empresa avícola? 3. ¿Qué aspectos le llamaron la atención en el proceso de selección para su puesto de trabajo?			Se aplicará al Excolaboradores

personal, basadas en los resultados obtenidos sobre el proceso de contratación?	resultados obtenidos sobre el proceso de contratación.		4. ¿Cuál fue su experiencia al momento en que ingresó a la empresa? 5. ¿Qué esperaba de la empresa y de sus administradores? 6. ¿Cuáles son las acciones visibles que afectan la estabilidad laboral en la empresa avícola? 7. ¿Por qué renunció a su trabajo en la empresa avícola? 8. ¿Qué actividades debe implementar la empresa para que el personal no renuncie a su trabajo? 9. ¿Qué otras recomendaciones les sugiere a la avícola para frenar la rotación de personal?			
---	---	--	---	--	--	--

Anexo 3 Entrevista 1

Jefe de Recursos Humanos

Saludos, somos estudiantes de la Maestría en Trabajo Social Y Gestión Laboral. Le indicó que es una investigación académica e investigativos, según lineamientos éticos de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Agradezco su participación en la presente entrevista.

Entrevistador(a): _____

Por favor responda las siguientes preguntas de acuerdo a las percepciones personales.

1. ¿Describa las acciones que se desarrollan con el colaborador desde el proceso de selección, hasta el proceso de desvinculación de la empresa?
2. ¿Qué piensa usted sobre la rotación del personal de la empresa?
3. Enumere los desafíos de la rotación laboral dentro de la avícola.
4. ¿Existe relación entre la rotación de personal y la estabilidad laboral en la avícola?
5. ¿Existe una vinculación entre la rotación de personal con la productividad en la empresa avícola?
6. ¿Qué sugiere para reducir la rotación de personal?
7. Señale las oportunidades de desarrollo personal que tienen los colaboradores en la empresa.
8. ¿Qué acciones podría desarrollar una empresa para gestionar la rotación de personal?
9. Mencione cuatro recomendaciones para fidelizar al personal en la avícola.

Anexo 4 Entrevista 2

Colaboradores

Saludos, somos estudiantes de la Maestría en Trabajo Social Y Gestión Laboral. Le indicó que es una investigación académica e investigativos, según lineamientos éticos de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Agradezco su participación en la presente entrevista.

Entrevistador(a): _____

Fecha: _____

1. ¿Qué elementos caracterizan la rotación de personal en la empresa avícola del cantón Isidro Ayora?
2. ¿Cuáles fueron las razones para solicitar trabajar en la empresa avícola?
3. ¿Qué aspectos le llamaron la atención en el proceso de selección para su puesto de trabajo?
4. ¿Cuál fue su experiencia al momento en que ingresó a la empresa?
5. ¿Qué espera de la empresa y de sus administradores?
6. ¿Razones por las que renunciaría a su puesto de trabajo?
7. ¿Qué relación tiene la rotación de personal con la productividad de la avícola?
8. ¿Qué actividades debe implementar la empresa para que el personal no renuncie a su trabajo?
9. ¿Qué recomendaciones le sugiere a la avícola para frenar la rotación de personal?

Anexo 5 Entrevista 3

Excolaboradores

Saludos, somos estudiantes de la Maestría en Trabajo Social Y Gestión Laboral. Le indicó que es una investigación académica e investigativos, según lineamientos éticos de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil. Agradezco su participación en la presente entrevista.

Entrevistador(a): _____

Fecha: _____

1. ¿Cuáles fueron las razones para solicitar trabajar en la empresa avícola?
3. ¿Qué aspectos le llamaron la atención en el proceso de selección para su puesto de trabajo?
4. ¿Cuál fue su experiencia al momento en que ingresó a la empresa?
5. ¿Qué esperaba de la empresa y de sus administradores?
6. ¿Cuáles son las acciones visibles que afectan la estabilidad laboral en la empresa avícola?
7. ¿Por qué renunció a su trabajo en la empresa avícola?
8. ¿Qué actividades debe implementar la empresa para que el personal no renuncie a su trabajo?
9. ¿Qué recomendaciones le sugieren a la avícola para frenar la rotación de personal?

Anexo 6 Evidencias fotográficas

Evidencias fotográficas de la aplicación investigativa



Los investigadores en la planta avícola para realizar el trabajo de campo



Explicación previa a la aplicación de la encuesta



Inducción de otro grupo sobre la aplicación de la encuesta



Retroalimentación sobre la investigación



Inducción a los ex – colaboradores sobre la investigación



Realización de la encuesta



Ejecución de la encuesta: equipo operativo



Entrega de un reconocimiento por aportar con la opinión al estudio



Terminando la realización del trabajo de campo

Anexo 7 Consentimiento informado

**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL.**

Como estudiantes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro de la tesis, Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora, nos encontramos realizando un ejercicio investigativo orientado en el proceso de la gestión del Talento Humano y la influencia en la rotación de personal de la empresa Avisid ubicada en el cantón Isidro Ayora.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes, una clara información de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Nombre del proyecto:

Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora.

La investigación es conducida por los estudiantes Mario Omar Villamar Fuentes y Ericka Jamileth Zambrano Coloma, con orientación de los docentes.

El objetivo de la investigación es: Analizar el fenómeno de la rotación laboral que se presenta en la avícola san Isidro y su influencia en la gestión y estabilidad laboral en la empresa AVISID S.A.

El proyecto se llevará a cabo de la mano del tutor de la tesis de maestría "Carlos Mario Ramírez Rave" de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil adscrito del Programa de "Postgrado" Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recopila será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. El proceso se desarrollará mediante técnicas de entrevista e intercambio de ideas. Cada sesión tomará aproximadamente entre 45 minutos a una hora.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso le perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación y la veracidad de la información que nos confía.

Yo, Blanca Grande
perteneciente al sexo F ☒ M ☐ I ☐ y al género ☐, a la edad de 30 años, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por los estudiantes/investigadores y docentes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro del proyecto de tesis sobre el Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora y autorizo a que mi testimonio individual sea recopilado de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Ser entrevistado(a) por el investigador(a) y/o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil	☒ Si	☐ No
2. Permitir que la entrevista sea grabada: Audio • Video •	☒ Si	☐ No
3. Permitir que la entrevista sea transcrita	☒ Si	☐ No

Si respondí si al punto 1,

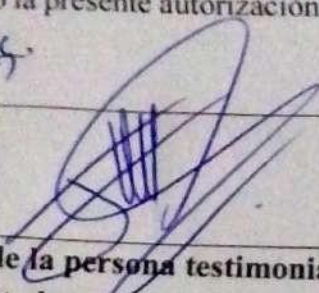
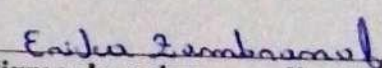
¿Estoy de acuerdo en permitir que partes de la entrevista sean usadas por este proyecto para la elaboración de informes escritos, exposiciones, piezas comunicativas y desarrollo comunitario?	☒ Si	☐ No
--	--	-----------------------------

Observaciones:

Declaro que:

- He leído y/o me ha sido explicada la información contenida-propósito del presente proyecto de investigación y me han sido aclaradas las dudas que he expresado al equipo de investigación.
- De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar al docente Carlos Ramírez Rave al correo electrónico carlos.ramirez08@cu.ucsg.edu.ec.
- Una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora en el número de teléfono y/o correo electrónico anteriormente mencionados.

Suscribo la presente autorización de participación, a los 10 días del mes de Septiembre del año 2016.

	
Firma de la persona testificante o entrevistada	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre: <u>Blanca Grande</u>	Nombre: <u>Enidia Zamboraño</u>
C.C.: _____	C.C.: _____

Declara no saber firmar •



**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL.**

Como estudiantes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro de la tesis, Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora, nos encontramos realizando un ejercicio investigativo orientado en el proceso de la gestión del Talento Humano y la influencia en la rotación de personal de la empresa Avisid ubicada en el cantón Isidro Ayora.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes, una clara información de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Nombre del proyecto:

Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora.

La investigación es conducida por los estudiantes Mario Omar Villamar Fuentes y Ericka Jamileth Zambrano Coloma, con orientación de los docentes.

El objetivo de la investigación es: Analizar el fenómeno de la rotación laboral que se presenta en la avícola san Isidro y su influencia en la gestión y estabilidad laboral en la empresa AVISID S.A.

El proyecto se llevará a cabo de la mano del tutor de la tesis de maestría "Carlos Mario Ramírez Rave" de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil adscrito del Programa de "Postgrado" Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. El proceso se desarrollará mediante técnicas de entrevista e intercambio de ideas. Cada sesión tomará aproximadamente entre 45 minutos a una hora.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación y la veracidad de la información que nos confíe.

Yo, Hugo Herrera
perteneciente al sexo F M X I y al género , a la edad de 44 años, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por los estudiantes/investigadores y docentes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro del proyecto de tesis sobre el Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora y autorizo a que mi testimonio individual sea recopilado de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Ser entrevistado(a) por el investigador(a) y/o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil	• Si ☒ • No
2. Permitir que la entrevista sea grabada: Audio • Video •	• Si ☒ • No
3. Permitir que la entrevista sea transcrita	• Si ☒ • No

Si respondí si al punto 1,

¿Estoy de acuerdo en permitir que partes de la entrevista sean usadas por este proyecto para la elaboración de informes escritos, exposiciones, piezas comunicativas y desarrollo comunitario?	• Si ☒ • No
--	---

Observaciones:

En caso de toma de fotografías,

No Aplica •

¿Estoy de acuerdo en ser fotografiado(a) por el investigador/a o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil?	• Si	• No ☒
¿Estoy de acuerdo en que mi rostro aparezca en las fotografías?	• Si	• No ☒
¿Estoy de acuerdo en que mi nombre sea asociado a las fotografías?	• Si	• No ☒

Favor indique si tiene alguna solicitud adicional frente a la toma de fotografías o videos:

Acuerdos de acceso y protección de datos personales

Si usted considera que el testimonio o entrevista pone en riesgo su derecho a la vida, a la seguridad, a la intimidad o la privacidad de su estado de salud, puede solicitar a quienes integran este proyecto de investigación que algunos de sus datos personales sean ocultados bajo las siguientes consideraciones:

Condiciones de ocultamiento de datos personales (anonimato)

El anonimato permite que no sean identificadas las personas que aparecen en el contenido de los testimonios o documentos. De esta manera, cuando sea publicada esta información, los datos que usted señale serán protegidos mediante su ocultamiento.

A continuación, por favor indique todos aquellos datos personales que usted considera que deben ser ocultados:

Nombres y apodos.	• Si	• No ☒
Lugares geográficos	• Si	• No ☒
Especificaciones respecto a sus actividades laborales	• Si ☒	• No
Datos de familiares o personas cercanas y/o terceros	• Si ☒	• No

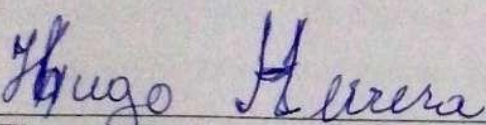
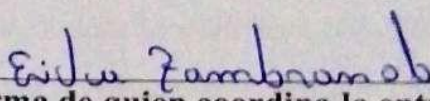
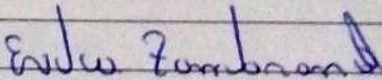
Observaciones adicionales

Mi participación es voluntaria, gratuita, y puedo tomar la decisión de no tomar parte del proyecto y retirarme tranquilamente si así lo deseo.

Declaro que:

- He leído y/o me ha sido explicada la información contenida-propósito del presente proyecto de investigación y me han sido aclaradas las dudas que he expresado al equipo de investigación.
- De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar al docente Carlos Ramírez Rave al correo electrónico carlos.ramirez08@cu.ucsg.edu.ec.
- Una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora en el número de teléfono y/o correo electrónico anteriormente mencionados.

Suscribo la presente autorización de participación, a los 09 días del mes de 09 del año 25.

	
Firma de la persona testimoniante o entrevistada	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre:	Nombre: 
C.C.:	C.C.:

Declara no saber firmar •



**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL.**

Como estudiantes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro de la tesis, Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora, nos encontramos realizando un ejercicio investigativo orientado en el proceso de la gestión del Talento Humano y la influencia en la rotación de personal de la empresa Avisid ubicada en el cantón Isidro Ayora.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes, una clara información de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Nombre del proyecto:

Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora.

La investigación es conducida por los estudiantes Mario Omar Villamar Fuentes y Ericka Jamileth Zambrano Coloma, con orientación de los docentes.

El objetivo de la investigación es: Analizar el fenómeno de la rotación laboral que se presenta en la avícola san Isidro y su influencia en la gestión y estabilidad laboral en la empresa AVISID S.A.

El proyecto se llevará a cabo de la mano del tutor de la tesis de maestría "Carlos Mario Ramírez Rave" de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil adscrito del Programa de "Postgrado" Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. El proceso se desarrollará mediante técnicas de entrevista e intercambio de ideas. Cada sesión tomará aproximadamente entre 45 minutos a una hora.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación y la veracidad de la información que nos confíe.

Yo,

Maira Rodríguez

perteneciente al sexo F ☒ M ☐ I ☐ y al género ☐, a la edad de años, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por los estudiantes/investigadores y docentes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro del proyecto de tesis sobre el Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora y autorizo a que mi testimonio individual sea recopilado de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Ser entrevistado(a) por el investigador(a) y/o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil	• Si ☒	• No ☐
2. Permitir que la entrevista sea grabada: Audio • Video •	• Si ☒	• No ☐
3. Permitir que la entrevista sea transcrita	☒ Si	• No ☐

Si respondí si al punto 1,

¿Estoy de acuerdo en permitir que partes de la entrevista sean usadas por este proyecto para la elaboración de informes escritos, exposiciones, piezas comunicativas y desarrollo comunitario?	• Si ☒	• No ☐
--	---	----------------------------------

Observaciones:

En caso de toma de fotografías,**No Aplica •**

¿Estoy de acuerdo en ser fotografiado(a) por el investigador/a o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil?	• Si	• No ☒
¿Estoy de acuerdo en que mi rostro aparezca en las fotografías?	• Si	☒ No
¿Estoy de acuerdo en que mi nombre sea asociado a las fotografías?	• Si	☒ No

Favor indique si tiene alguna solicitud adicional frente a la toma de fotografías o videos:

Acuerdos de acceso y protección de datos personales

Si usted considera que el testimonio o entrevista pone en riesgo su derecho a la vida, a la seguridad, a la intimidad o la privacidad de su estado de salud, puede solicitar a quienes integran este proyecto de investigación que algunos de sus datos personales sean ocultados bajo las siguientes consideraciones:

Condiciones de ocultamiento de datos personales (anonimato)

El anonimato permite que no sean identificadas las personas que aparecen en el contenido de los testimonios o documentos. De esta manera, cuando sea publicada esta información, los datos que usted señale serán protegidos mediante su ocultamiento.

A continuación, por favor indique todos aquellos datos personales que usted considera que deben ser ocultados:

Nombres y apodos.	• Si ☒	• No
Lugares geográficos	• Si ☒	• No
Especificaciones respecto a sus actividades laborales	• Si ☒	• No
Datos de familiares o personas cercanas y/o terceros	• Si ☒	• No

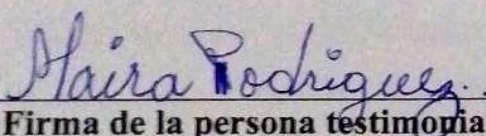
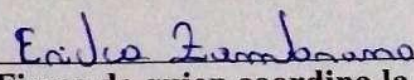
Observaciones adicionales

Mi participación es voluntaria, gratuita, y puedo tomar la decisión de no tomar parte del proyecto y retirarme tranquilamente si así lo deseo.

Declaro que:

- He leído y/o me ha sido explicada la información contenida-propósito del presente proyecto de investigación y me han sido aclaradas las dudas que he expresado al equipo de investigación.
- De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar al docente Carlos Ramírez Rave al correo electrónico carlos.ramirez08@cu.ucsg.edu.ec.
- Una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora en el número de teléfono y/o correo electrónico anteriormente mencionados.

Suscribo la presente autorización de participación, a los 12 días del mes de 09 del año 2025,

	
Firma de la persona testigo o entrevistada	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre:	Nombre:
C.C.:	C.C.:

Declara no saber firmar •



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL.

Como estudiantes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro de la tesis, Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora, nos encontramos realizando un ejercicio investigativo orientado en el proceso de la gestión del Talento Humano y la influencia en la rotación de personal de la empresa Avisid ubicada en el cantón Isidro Ayora.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes, una clara información de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Nombre del proyecto:

Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora.

La investigación es conducida por los estudiantes Mario Omar Villamar Fuentes y Ericka Jamileth Zambrano Coloma, con orientación de los docentes.

El objetivo de la investigación es: Analizar el fenómeno de la rotación laboral que se presenta en la avícola san Isidro y su influencia en la gestión y estabilidad laboral en la empresa AVISID S.A.

El proyecto se llevará a cabo de la mano del tutor de la tesis de maestría "Carlos Mario Ramírez Rave" de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil adscrito del Programa de "Postgrado" Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recaja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. El proceso se desarrollará mediante técnicas de entrevista e intercambio de ideas. Cada sesión tomará aproximadamente entre 45 minutos a una hora.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación y la veracidad de la información que nos confíe.

Yo, Carlo Chiquito
 perteneciente al sexo F M I y al género , a la edad de años, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por los estudiantes/investigadores y docentes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro del proyecto de tesis sobre el Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora y autorizo a que mi testimonio individual sea recopilado de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Ser entrevistado(a) por el investigador(a) y/o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil	☒ Si	☐ No
2. Permitir que la entrevista sea grabada: Audio • Video •	☒ Si	☐ No
3. Permitir que la entrevista sea transcrita	☒ Si	☐ No

Si respondí sí al punto 1,

¿Estoy de acuerdo en permitir que partes de la entrevista sean usadas por este proyecto para la elaboración de informes escritos, exposiciones, piezas comunicativas y desarrollo comunitario?	☒ Si	☐ No
--	-------------------------------------	--------------------------

Observaciones:

En caso de toma de fotografías,**No Aplica ***

¿Estoy de acuerdo en ser fotografiado(a) por el investigador/a o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil?	• Si	• No
¿Estoy de acuerdo en que mi rostro aparezca en las fotografías?	• Si	• No
¿Estoy de acuerdo en que mi nombre sea asociado a las fotografías?	• Si	• No

Favor indique si tiene alguna solicitud adicional frente a la toma de fotografías o videos:

Acuerdos de acceso y protección de datos personales

Si usted considera que el testimonio o entrevista pone en riesgo su derecho a la vida, a la seguridad, a la intimidad o la privacidad de su estado de salud, puede solicitar a quienes integran este proyecto de investigación que algunos de sus datos personales sean ocultados bajo las siguientes consideraciones:

Condiciones de ocultamiento de datos personales (anonimato)

El anonimato permite que no sean identificadas las personas que aparecen en el contenido de los testimonios o documentos. De esta manera, cuando sea publicada esta información, los datos que usted señale serán protegidos mediante su ocultamiento.

A continuación, por favor indique todos aquellos datos personales que usted considera que deben ser ocultados:

Nombres y apodos.	• Si	• No
Lugares geográficos	• Si	• No
Especificaciones respecto a sus actividades laborales	• Si	• No
Datos de familiares o personas cercanas y/o terceros	• Si	• No

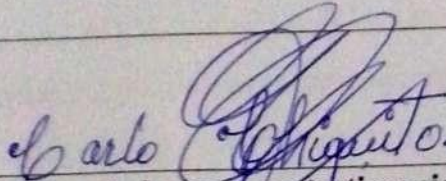
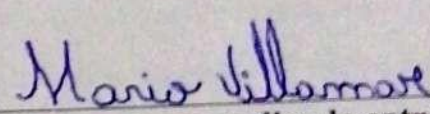
Observaciones adicionales

Mi participación es voluntaria, gratuita, y puedo tomar la decisión de no tomar parte del proyecto y retirarme tranquilamente si así lo deseo.

Declaro que:

- He leído y/o me ha sido explicada la información contenida-propósito del presente proyecto de investigación y me han sido aclaradas las dudas que he expresado al equipo de investigación.
- De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar al docente Carlos Ramírez Rave al correo electrónico carlos.ramirez08@cu.ucsg.edu.ec.
- Una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora en el número de teléfono y/o correo electrónico anteriormente mencionados.

Suscribo la presente autorización de participación, a los 17 días del mes de 09 del año 15.

	
Firma de la persona testificante o entrevistada	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre:	Nombre:
C.C.:	C.C.:

Declara no saber firmar •



**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL.**

Como estudiantes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro de la tesis, Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora, nos encontramos realizando un ejercicio investigativo orientado en el proceso de la gestión del Talento Humano y la influencia en la rotación de personal de la empresa Avisid ubicada en el cantón Isidro Ayora.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes, una clara información de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Nombre del proyecto:

Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora.

La investigación es conducida por los estudiantes Mario Omar Villamar Fuentes y Ericka Jamileth Zambrano Coloma, con orientación de los docentes.

El objetivo de la investigación es: Analizar el fenómeno de la rotación laboral que se presenta en la avícola san Isidro y su influencia en la gestión y estabilidad laboral en la empresa AVISID S.A.

El proyecto se llevará a cabo de la mano del tutor de la tesis de maestría "Carlos Mario Ramírez Rave" de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil adscrito del Programa de "Postgrado" Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. El proceso se desarrollará mediante técnicas de entrevista e intercambio de ideas. Cada sesión tomará aproximadamente entre 45 minutos a una hora.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación y la veracidad de la información que nos confíe.

Yo, Lorena Moran
perteneciente al sexo F M I y al género , a la edad de años, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por los estudiantes/investigadores y docentes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro del proyecto de tesis sobre el Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora y autorizo a que mi testimonio individual sea recopilado de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Ser entrevistado(a) por el investigador(a) y/o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil	<u> </u> • Si	• No
2. Permitir que la entrevista sea grabada: Audio • Video •	<u> </u> • Si	• No
3. Permitir que la entrevista sea transcrita	<u> </u> • Si	• No

Si respondí si al punto 1,

¿Estoy de acuerdo en permitir que partes de la entrevista sean usadas por este proyecto para la elaboración de informes escritos, exposiciones, piezas comunicativas y desarrollo comunitario?	<u> </u> • Si	• No
--	----------------	------

Observaciones:

En caso de toma de fotografías,

No Aplica *

	• Si	• No
¿Estoy de acuerdo en ser fotografiado(a) por el investigador/a o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil?	• Si <u>—</u>	• No
¿Estoy de acuerdo en que mi rostro aparezca en las fotografías?	• Si <u>—</u>	• No
¿Estoy de acuerdo en que mi nombre sea asociado a las fotografías?	• Si <u>—</u>	• No

Favor indique si tiene alguna solicitud adicional frente a la toma de fotografías o videos:

Acuerdos de acceso y protección de datos personales

Si usted considera que el testimonio o entrevista pone en riesgo su derecho a la vida, a la seguridad, a la intimidad o la privacidad de su estado de salud, puede solicitar a quienes integran este proyecto de investigación que algunos de sus datos personales sean ocultados bajo las siguientes consideraciones:

Condiciones de ocultamiento de datos personales (anonimato)

El anonimato permite que no sean identificadas las personas que aparecen en el contenido de los testimonios o documentos. De esta manera, cuando sea publicada esta información, los datos que usted señale serán protegidos mediante su ocultamiento.

A continuación, por favor indique todos aquellos datos personales que usted considera que deben ser ocultados:

Nombres y apodos.	• Si <u>—</u>	• No
Lugares geográficos	• Si <u>—</u>	• No
Especificaciones respecto a sus actividades laborales	• Si <u>—</u>	• No
Datos de familiares o personas cercanas y/o terceros	• Si <u>—</u>	• No

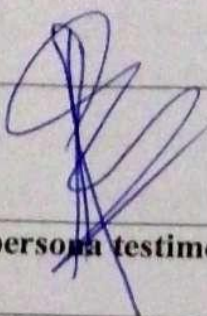
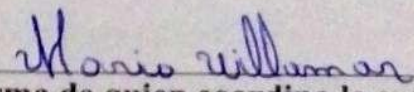
Observaciones adicionales

mi participación es voluntaria, gratuita, y puedo tomar la decisión de no tomar parte del proyecto retirarme tranquilamente si así lo deseo.

Declaro que:

- He leído y/o me ha sido explicada la información contenida-propósito del presente proyecto de investigación y me han sido aclaradas las dudas que he expresado al equipo de investigación.
- De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar al docente Carlos Ramírez Rave al correo electrónico carlos.ramirez08@cu.ucsg.edu.ec.
- Una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora en el número de teléfono y/o correo electrónico anteriormente mencionados.

Suscribo la presente autorización de participación, a los 20 días del mes de Septiembre del año 25.

	
Firma de la persona testificante o entrevistada	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre:	Nombre:
C.C.:	C.C.:

Declara no saber firmar •



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



MAESTRÍA EN
TRABAJO SOCIAL
CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL

Como estudiantes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro de la tesis, Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora, nos encontramos realizando un ejercicio investigativo orientado en el proceso de la gestión del Talento Humano y la influencia en la rotación de personal de la empresa Avisid ubicada en el cantón Isidro Ayora.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes, una clara información de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Nombre del proyecto:

Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora.

La investigación es conducida por los estudiantes Mario Omar Villamar Fuentes y Ericka Jamileth Zambrano Coloma, con orientación de los docentes.

El objetivo de la investigación es: Analizar el fenómeno de la rotación laboral que se presenta en la avícola san Isidro y su influencia en la gestión y estabilidad laboral en la empresa AVISID S.A.

El proyecto se llevará a cabo de la mano del tutor de la tesis de maestría "Carlos Mario Ramírez Rave" de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil adscrito del Programa de "Postgrado" Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. El proceso se desarrollará mediante técnicas de entrevista e intercambio de ideas. Cada sesión tomará aproximadamente entre 45 minutos a una hora.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación y la veracidad de la información que nos confíe.

Yo, Jasmin Mendoza,
perteneciente al sexo F^X M I y al género _____, a la edad de _____ años, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por los estudiantes/investigadores y docentes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro del proyecto de tesis sobre el Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora y autorizo a que mi testimonio individual sea recopilado de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Ser entrevistado(a) por el investigador(a) y/o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil	☒ • Si	☐ • No
2. Permitir que la entrevista sea grabada: Audio • Video •	☒ • Si	☐ • No
3. Permitir que la entrevista sea transcrita	☒ • Si	☐ • No

Si respondí si al punto 1,

¿Estoy de acuerdo en permitir que partes de la entrevista sean usadas por este proyecto para la elaboración de informes escritos, exposiciones, piezas comunicativas y desarrollo comunitario?	☒ • Si	☐ • No
--	---------------------------------------	----------------------------

Observaciones:

En caso de toma de fotografías,**No Aplica ***

¿Estoy de acuerdo en ser fotografiado(a) por el investigador/a o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil?	• Si ☒	• No ☐
¿Estoy de acuerdo en que mi rostro aparezca en las fotografías?	• Si ☒	• No ☐
¿Estoy de acuerdo en que mi nombre sea asociado a las fotografías?	• Si ☒	• No ☐

Favor indique si tiene alguna solicitud adicional frente a la toma de fotografías o videos:

Acuerdos de acceso y protección de datos personales

Si usted considera que el testimonio o entrevista pone en riesgo su derecho a la vida, a la seguridad, a la intimidad o la privacidad de su estado de salud, puede solicitar a quienes integran este proyecto de investigación que algunos de sus datos personales sean ocultados bajo las siguientes consideraciones:

Condiciones de ocultamiento de datos personales (anonimato)

El anonimato permite que no sean identificadas las personas que aparecen en el contenido de los testimonios o documentos. De esta manera, cuando sea publicada esta información, los datos que usted señale serán protegidos mediante su ocultamiento.

A continuación, por favor indique todos aquellos datos personales que usted considera que deben ser ocultados:

Nombres y apodos.	• Si ☒	• No ☐
Lugares geográficos	• Si ☐	• No ☒
Especificaciones respecto a sus actividades laborales	• Si ☐	• No ☒
Datos de familiares o personas cercanas y/o terceros	• Si ☐	• No ☒

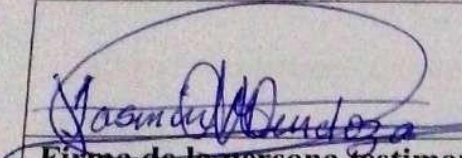
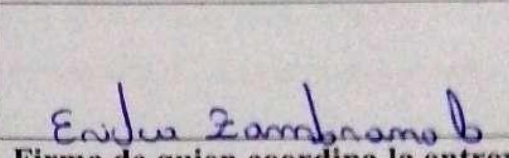
Observaciones adicionales

Mi participación es voluntaria, gratuita, y puedo tomar la decisión de no tomar parte del proyecto y retirarme tranquilamente si así lo deseo.

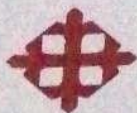
Declaro que:

- He leído y/o me ha sido explicada la información contenida-propósito del presente proyecto de investigación y me han sido aclaradas las dudas que he expresado al equipo de investigación.
- De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar al docente Carlos Ramírez Rave al correo electrónico carlos.ramirez08@cu.uesg.edu.ec.
- Una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora en el número de teléfono y/o correo electrónico anteriormente mencionados.

Suscribo la presente autorización de participación, a los 20 días del mes de Sept del año 2019.

	
Firma de la persona testificante o entrevistada	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre:	Nombre:
C.C.:	C.C.:

Declara no saber firmar •



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL



**MAESTRÍA EN
TRABAJO SOCIAL**
con Mención en Gestión Social Laboral



POSGRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL.

Como estudiantes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro de la tesis, Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora, nos encontramos realizando un ejercicio investigativo orientado en el proceso de la gestión del Talento Humano y la influencia en la rotación de personal de la empresa Avisid ubicada en el cantón Isidro Ayora.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes, una clara información de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Nombre del proyecto:

Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora.

La investigación es conducida por los estudiantes Mario Omar Villamar Fuentes y Ericka Jamileth Zambrano Coloma, con orientación de los docentes.

El objetivo de la investigación es: Analizar el fenómeno de la rotación laboral que se presenta en la avícola san Isidro y su influencia en la gestión y estabilidad laboral en la empresa AVISID S.A.

El proyecto se llevará a cabo de la mano del tutor de la tesis de maestría "Carlos Mario Ramírez Rave" de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil adscrito del Programa de "Postgrado" Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. El proceso se desarrollará mediante técnicas de entrevista e intercambio de ideas. Cada sesión tomará aproximadamente entre 45 minutos a una hora.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación y la veracidad de la información que nos confie.

Yo, Julia Zambrano

perteneciente al sexo F ☒ M ☐ I ☐ y al género ☐, a la edad de años, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por los estudiantes/investigadores y docentes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro del proyecto de tesis sobre el Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora y autorizo a que mi testimonio individual sea recopilado de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Ser entrevistado(a) por el investigador(a) y/o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil	☒ • Si	☐ • No
2. Permitir que la entrevista sea grabada: Audio • Video •	☒ • Si	☐ • No
3. Permitir que la entrevista sea transcrita	☒ • Si	☐ • No

Si respondí si al punto 1,

¿Estoy de acuerdo en permitir que partes de la entrevista sean usadas por este proyecto para la elaboración de informes escritos, exposiciones, piezas comunicativas y desarrollo comunitario?	☒ • Si	☐ • No
--	--	-------------------------------

Observaciones:

En caso de toma de fotografías,**No Aplica •**

¿Estoy de acuerdo en ser fotografiado(a) por el investigador/a o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil?	• Si ☒	• No
¿Estoy de acuerdo en que mi rostro aparezca en las fotografías?	• Si ☒	• No
¿Estoy de acuerdo en que mi nombre sea asociado a las fotografías?	• Si ☒	• No

Favor indique si tiene alguna solicitud adicional frente a la toma de fotografías o videos:

Acuerdos de acceso y protección de datos personales

Si usted considera que el testimonio o entrevista pone en riesgo su derecho a la vida, a la seguridad, a la intimidad o la privacidad de su estado de salud, puede solicitar a quienes integran este proyecto de investigación que algunos de sus datos personales sean ocultados bajo las siguientes consideraciones:

Condiciones de ocultamiento de datos personales (anonimato)

El anonimato permite que no sean identificadas las personas que aparecen en el contenido de los testimonios o documentos. De esta manera, cuando sea publicada esta información, los datos que usted señale serán protegidos mediante su ocultamiento.

A continuación, por favor indique todos aquellos datos personales que usted considera que deben ser ocultados:

Nombres y apodos.	• Si ☒	• No
Lugares geográficos	• Si ☒	• No ☒
Especificaciones respecto a sus actividades laborales	• Si ☒	• No ☒
Datos de familiares o personas cercanas y/o terceros	• Si ☒	• No ☒

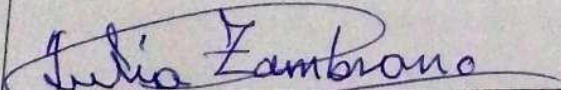
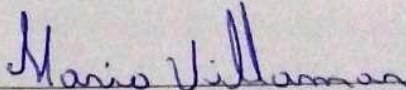
Observaciones adicionales

Mi participación es voluntaria, gratuita, y puedo tomar la decisión de no tomar parte del proyecto y retirarme tranquilamente si así lo deseo.

Declaro que:

- He leído y/o me ha sido explicada la información contenida-propósito del presente proyecto de investigación y me han sido aclaradas las dudas que he expresado al equipo de investigación.
- De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar al docente Carlos Ramírez Rave al correo electrónico carlos.ramirez08@cu.ucsg.edu.ec.
- Una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora en el número de teléfono y/o correo electrónico anteriormente mencionados.

Suscribo la presente autorización de participación, a los 29 días del mes de 09 del año 2025.

	
Firma de la persona testimoniante o entrevistada	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre:	Nombre:
C.C.:	C.C.:

Declara no saber firmar •



**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO
DE INVESTIGACIÓN
MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL.**

Como estudiantes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro de la tesis, Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora, nos encontramos realizando un ejercicio investigativo orientado en el proceso de la gestión del Talento Humano y la influencia en la rotación de personal de la empresa Avisid ubicada en el cantón Isidro Ayora.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes, una clara información de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Nombre del proyecto:

Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora.

La investigación es conducida por los estudiantes Mario Omar Villamar Fuentes y Ericka Jamileth Zambrano Coloma, con orientación de los docentes.

El objetivo de la investigación es: Analizar el fenómeno de la rotación laboral que se presenta en la avícola san Isidro y su influencia en la gestión y estabilidad laboral en la empresa AVISID S.A.

El proyecto se llevará a cabo de la mano del tutor de la tesis de maestría "Carlos Mario Ramírez Rave" de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil adscrito del Programa de "Postgrado" Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. El proceso se desarrollará mediante técnicas de entrevista e intercambio de ideas. Cada sesión tomará aproximadamente entre 45 minutos a una hora.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso le perjudique de ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Agradecemos su participación y la veracidad de la información que nos confie.

Yo, Kevin Alvar
perteneciente al sexo F ☐ M ☒ I ☐ y al género ☐ , a la edad de ☐ años, acepto participar voluntariamente en esta investigación conducida por los estudiantes/investigadores y docentes de la Maestría en Trabajo Social, con Mención en Gestión Social Laboral de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil, dentro del proyecto de tesis sobre el Análisis de los procesos de rotación de personal: un estudio de caso en la industria de la avicultura ubicada en el cantón Isidro Ayora y autorizo a que mi testimonio individual sea recopilado de acuerdo con los siguientes parámetros:

1. Ser entrevistado(a) por el investigador(a) y/o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil	☒ Si ☐ No
2. Permitir que la entrevista sea grabada: Audio • Video •	☒ Si ☐ No
3. Permitir que la entrevista sea transcrita	☒ Si ☐ No

Si respondí si al punto 1,

¿Estoy de acuerdo en permitir que partes de la entrevista sean usadas por este proyecto para la elaboración de informes escritos, exposiciones, piezas comunicativas y desarrollo comunitario?	☒ Si ☐ No
--	--

Observaciones:

En caso de toma de fotografías,

No Aplica *

¿Estoy de acuerdo en ser fotografiado(a) por el investigador/a o estudiante de la Universidad Católica De Santiago de Guayaquil?	☒ Si	☐ No
¿Estoy de acuerdo en que mi rostro aparezca en las fotografías?	☒ Si	☐ No
¿Estoy de acuerdo en que mi nombre sea asociado a las fotografías?	☒ Si	☐ No

Favor indique si tiene alguna solicitud adicional frente a la toma de fotografías o videos:

Acuerdos de acceso y protección de datos personales

Si usted considera que el testimonio o entrevista pone en riesgo su derecho a la vida, a la seguridad, a la intimidad o la privacidad de su estado de salud, puede solicitar a quienes integran este proyecto de investigación que algunos de sus datos personales sean ocultados bajo las siguientes consideraciones:

Condiciones de ocultamiento de datos personales (anonimato)

El anonimato permite que no sean identificadas las personas que aparecen en el contenido de los testimonios o documentos. De esta manera, cuando sea publicada esta información, los datos que usted señale serán protegidos mediante su ocultamiento.

A continuación, por favor indique todos aquellos datos personales que usted considera que deben ser ocultados:

Nombres y apodos.	☒ Si	☐ No
Lugares geográficos	☒ Si	☒ No
Especificaciones respecto a sus actividades laborales	☒ Si	☒ No
Datos de familiares o personas cercanas y/o terceros	☒ Si	☒ No

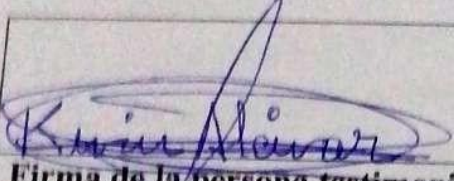
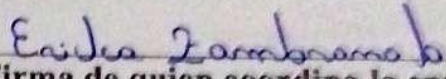
Observaciones adicionales

Mi participación es voluntaria, gratuita, y puedo tomar la decisión de no tomar parte del proyecto y retirarme tranquilamente si así lo deseo.

Declaro que:

- He leído y/o me ha sido explicada la información contenida-propósito del presente proyecto de investigación y me han sido aclaradas las dudas que he expresado al equipo de investigación.
- De tener preguntas sobre la participación en este estudio, puedo contactar al docente Carlos Ramírez Rave al correo electrónico carlos.ramirez08@cu.uesg.edu.ec.
- Una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto, puedo contactar a la investigadora en el número de teléfono y/o correo electrónico anteriormente mencionados.

Suscribo la presente autorización de participación, a los 26 días del mes de 09 del año 25.

	
Firma de la persona testimoniante o entrevistada	Firma de quien coordina la entrevista
Nombre:	Nombre:
C.C.:	C.C.:

Declara no saber firmar •



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, Mario Omar Villamar Fuentes, con CC. 0940862675 y Ericka Jamileth Zambrano Coloma, con C.C: 0943028282, autor(es) del trabajo de titulación: **ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE ROTACIÓN DE PERSONAL: UN ESTUDIO DE CASO EN LA INDUSTRIA DE LA AVICULTURA**, previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN TRABAJO SOCIAL CON MENCIÓN EN GESTIÓN SOCIAL LABORAL**, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 3 enero 2026



MARIO OMAR VILLAMAR FUENTES

C.C: 0940862675



ERICKA JAMILETH ZAMBRANO COLOMA

CC: 0943028282



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de los procesos de rotación de personal: Un estudio de caso en la industria de la Avicultura		
AUTORES:	Mario Omar Villamar Fuentes Ericka Jamileth Zambrano Coloma		
TUTOR	Carlos Mario Ramirez Rave Mgtr.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Magíster en Trabajo Social con mención en Gestión Social Laboral		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Trabajo Social con mención en Gestión Social Laboral		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	3 enero 2026	No. DE PÁGINAS:	129 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Recursos Humanos		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Administración, talento humano, rotación, colaboradores Management, human talent, turnover, employees		
RESUMEN: La empresa avícola presenta la problemática de la rotación continua de trabajadores del área operativa, entre las razones se exponen las condiciones laborales exigentes, jornadas extensas, frecuentes turnos rotativos y la interrupción de los días de descanso, generando cansancio físico y desmotivación en el personal. El objetivo general es analizar el fenómeno de la rotación laboral que se presenta en la avícola san Isidro y su influencia en la gestión y estabilidad laboral. Desde este punto de vista, se aplicó la metodología deductiva, con base en el paradigma de la investigación interpretativa para comprender las percepciones de los entrevistados acerca de la rotación de personal y su impacto en la productividad. El enfoque cualitativo permitió conocer las percepciones y experiencias del jefe de Recursos Humanos, colaboradores y excolaboradores, que dieron paso al reconocimiento de la importancia de la caracterización de la rotación del personal. Mientras que la investigación interpretativa fue de carácter descriptiva y exploratoria. Los resultados evidenciaron que la gestión de talento humano en la avícola se enmarca el Código de Trabajo y las políticas internas que van desde el reclutamiento, selección, capacitación y desvinculación de los trabajadores. Entre los principales desafíos que enfrenta la empresa se incluyen perfiles poco claros, se observa alta inversión en procesos de la estructura organizacional y selección rápida errónea que generan la rotación del personal. En conclusión, la empresa avícola debe actualizar perfiles para mejorar el reclutamiento, poner énfasis en la capacitación, de tal manera que motiven y fidelice a los colaboradores.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES: MARIO O. VILLAMAR FUENTES ERICKA J. ZAMBRANO COLOMA	Teléfono: 0988168856 0982885825	E-mail: mario.villamar@cu.ucsq.edu.ec erika.zambrano05@cu.ucsq.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Paola Ximena Mejía Ospina		
	Teléfono: +593-4-3804600		
	E-mail: paola.mejia@cu.ucsq.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			