



SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE PSICOLOGIA

**SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA: INCIDENCIA DE LA ALTA ROTACIÓN
LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA INDUCCIÓN DEL PERSONAL NUEVO EN LA
EMPRESA AGRIPAC EN EL PERIODO DE MAYO A SEPTIEMBRE DEL 2023**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de **Licenciado/a en Psicología**

AUTORES:

CARLOS MATEO SUÁREZ DELGADO

CARLA DANIELA GALLEGOS HERNANDEZ

TUTOR:

PSIC.CL. WASHINGTON FABRICIO ESCORZA FLORES, MGTR.

Guayaquil - Ecuador

2023

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotros, **Carlos Mateo Suárez Delgado** con documento de identificación N°
0954157798 y **Carla Daniela Gallegos Hernández** con documento de identificación N°
0922824123; manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de
lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de
manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Guayaquil, 14 de Agosto del año 2023

Atentamente,



**Carlos Mateo Suárez
Delgado**
0954157798



**Carla Daniela Gallegos
Hernandez**
0922824123

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, **Carlos Mateo Suárez Delgado** con documento de identificación N° **0954157798** y **Carla Daniela Gallegos Hernández** con documento de identificación N° **0922824123**, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores de **sistematización de experiencia: Incidencia de la alta rotación laboral y su relación con la inducción del personal nuevo en la empresa de Agripac en el periodo de mayo a septiembre del 2023**, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciado/a en Psicología**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

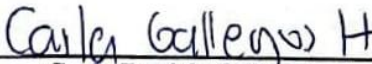
En concordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 14 de Agosto del año 2023

Atentamente,



**Carlos Mateo Suárez
Delgado**
0954157798



**Carla Daniela Gallegos
Hernandez**
0922824123

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Washington Fabricio Escorza Flores** con documento de identificación N° **0602898272**, docente de la **Universidad Politécnica Salesiana** declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA: INCIDENCIA DE LA ALTA ROTACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA INDUCCIÓN DEL PERSONAL NUEVO EN LA EMPRESA AGRIPAC EN EL PERIODO DE MAYO A SEPTIEMBRE DEL 2023**, realizado por **Carlos Mateo Suárez Delgado** con documento de identificación N° **0954157798** y por **Carla Daniela Gallegos Hernández** con documento de identificación N° **0922824123**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Sistematización de experiencia prácticas de investigación y/o intervención** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Guayaquil, 14 de Agosto del año 2023

Atentamente,



**Washington Fabricio Escorza
Flores**
0602898272

DEDICATORIA

Con mucha emoción y orgullo por todo el camino recorrido durante los cuatro años de carrera quiero dedicar este trabajo a las personas más importantes de mi vida, las cuales fueron parte fundamental de mi recorrido estudiantil. Primero que nada, quiero agradecerles a mis padres.

Mamá, eres la mujer más importante de mi vida y mi más grande inspiración. Gracias por apoyar mi educación, por creer en mí incluso cuando yo no lo hacía y por nunca dejarme caer. Espero que mi vida profesional llegue a ser igual de excelente que la tuya, admiro tu fortaleza y todos tus conocimientos.

Papá, gracias por ser ejemplo de la excelencia y la dedicación hacia los estudios. Gracias a ti aprendí lo importante que es ser organizada y dar lo mejor de mí en todos los trabajos que lleven mi nombre.

A mi hermano Daniel, aunque este lejos siempre logra sacarme una sonrisa. Gracias hermano por tu compañía y complicidad durante estos años.

A las amigas con el corazón más grande y bueno que me dejó esta carrera: Sofía, Romina y Gabriela. Gracias amigas lindas por tantos momentos compartidos, hemos reído y llorado, pero siempre juntas. Gracias por apoyarme durante incontables momentos, no sé qué hubiera hecho sin ustedes. Son ejemplo de inteligencia, tenacidad y dedicación. Agradezco haberlas conocido y espero que nuestra amistad perdure siempre.

Por último, a mi amiga de la vida Nicole, quien nunca dudo de mis capacidades. Desde el colegio confió en que podía ser una buena psicóloga. Gracias por ser la persona que eres, serás siempre especial para mí.

AGRADECIMIENTO

A mi tutor de sistematización el psicólogo Fabricio Escorza quien con paciencia y dedicación superviso este trabajo de principio a fin. Gracias estimado profesor no solo por su guía durante estos meses de investigación sino por todos los años en los que fue mi profesor, me llevo un gran aprendizaje para mi vida profesional.

A los profesores Miguel de La Rosa y Stefano Durán quienes con calidad humana ejercen la docencia desde el compromiso con la enseñanza de la psicología. Gracias por compartir sus conocimientos y experiencias, hicieron que atender sus clases fuera siempre motivo de inspiración para mí.

A mi tutora de prácticas profesionales la psicóloga clínica Ada Vargas, gracias por su calidez y enseñanza constantes. Lo que aprendí en el tiempo que compartí con usted fue más de lo que pude esperar. Su empatía la llevare siempre conmigo.

Finalmente, gracias a ti amigo y compañero de sistematización Mateo Suárez por todos los años de amistad que tenemos desde el inicio de la carrera. Aprecio todos los momentos y recuerdos que tenemos juntos. Gracias por apoyarme en todo, no hay otra persona con la que hubiera querido compartir este trabajo.

Carla Gallegos

DEDICATORIA

Con alegría y dicha dedico este trabajo principalmente a Dios quien me ha permitido llegar hasta donde estoy, dotándome de las herramientas necesarias para afrontar cada dificultad que se me presente, junto a quien puso a mi lado como mis padres para ayudarme cuando lo necesite. Les dedico este trabajo que gracias a su esfuerzo y dedicación han logrado sacar adelante a mis hermanos y a mí, superando varias adversidades que la vida nos ha presentado y ahora en compensación a su arduo esfuerzo les retribuiré con este proyecto que está hecho en honor a Dios y ustedes.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a mi tutor de sistematización Fabricio Escorza que nos apoyó con sus conocimientos y nos ayudaba proponiendo soluciones a los problemas que iban surgiendo durante la realización del proyecto. También quiero agradecer a mis padres; mi papa que siempre me alentaba y me ayudaba cuando lo necesitaba; mi mama quien siempre me llenaba de consejos y de sabiduría preparándome para el futuro, a pesar de todo siempre me apoyaron en todo lo que me proponía, siempre incluso en medio de sus propios problemas, sacaban tiempo para mí y por eso y más les estoy sumamente agradecido. Gracias a mis hermanos quienes siempre a pesar de nuestras diferencias estamos para apoyarnos. Finalmente, gracias a los amigos que me ha dado Dios y la vida que los ha puesto en mi camino, gracias por compartir y crear lindos momentos durante todos estos años; gracias a mi amiga Carla Gallegos, mi amiga quien siempre estuvo para mí, para reír, llorar y compartir lindos momentos durante todos estos años, te agradezco tus consejos, tu tiempo y sobre todo tu amistad.

Mateo Suárez

RESUMEN

Esta sistematización de experiencia en prácticas de investigación, que tiene como objetivo encontrar si existe una relación entre la inducción de personal y la alta rotación laboral en la empresa Agripac S.A. Para lograr este objetivo, se tomaron diferentes teorías, posturas y argumentos de una variedad de autores especializados en la rama de psicología organizacional como Idalberto Chiavenato, con el propósito de sustentar los datos que fueron recopilados durante la investigación hecha en la empresa. La metodología implementada fue la de estudio de caso tipo cualitativo que consiste en la ejecución de un análisis detallado de la situación particular de la organización. Los instrumentos que se utilizaron en esta sistematización fueron: La entrevista semi estructurada la cual fue dirigida al jefe de selección del área de RRHH, para obtener unos datos aproximados de las entradas y salidas de los últimos cuatro meses de la empresa; el manual de inducción de la empresa para compararlo con las bases teóricas y determinar si existe una relación entre la inducción de laboral con la rotación de personal. Los resultados obtenidos mostraron que sí existe una estrecha relación entre las variables de investigación y que fundamentalmente la empresa maneja los debidos procesos de inducción hacia su personal generando así una alta satisfacción laboral y en respuesta la organización no presenta indicadores de una alta rotación laboral.

Palabras clave: Inducción laboral, rotación de personal, manual de inducción, incidencia.

ABSTRACT

This systematization of experience in research practices, aims to find out if there is a relationship between the induction of staff and high labor turnover in the company Agripac S.A. To achieve this objective, different theories, positions and arguments of a variety of specialized authors in organizational psychology like Idalberto Chiavenato were taken in consideration, with the purpose of supporting the data collected during the research carried out in the company. The methodology implemented is a qualitative study which consists in the execution of a detailed analysis of the particular situation of the organization. The instruments that were used in this systematization were: a semi-structured interview which was made to the selection boss of the human resources area to obtain approximate data on the entries and exits of the last four months of the company; the company's induction manual to compare it with theoretical bases and determine if there is in fact a relationship between labor induction and staff turnover. The results showed that there is a close relationship between the research variables and that the company manages the induction processes towards its staff smoothly, generating high job satisfaction and in response to that the organization does not present indicators of high staff turnover.

Keywords: staff induction, staff turnover, induction manual, incidence.

INDICE DE CONTENIDO

Datos informativos del proyecto	12
Nombre de la práctica de intervención o investigación	12
Nombre de la institución o grupo de investigación.....	12
Tema que aborda la experiencia.....	12
Localización	13
Objetivo de la sistematización	13
Eje de la intervención o investigación	14
Objeto de la práctica de investigación.....	16
Metodología.....	18
Entrevista semi-estructurada de tipo abierta elaborada por los autores de la sistematización	19
Manual de instrucción de Agripac para el personal nuevo	19
Preguntas clave.....	20
Organización y procesamiento de la información	21
Análisis de la información	22
Caracterización de los beneficiarios	27
Interpretación	28
Principales logros del aprendizaje	31

Conclusiones y recomendaciones	34
Referencias Bibliográficas	36
Anexos	39

Índice tablas

<i>Tabla 1 Entradas y salidas- Producción</i>	29
<i>Tabla 2 Entradas y salidas - Puntos de venta</i>	30
<i>Tabla 3 Diario de campo semana 1</i>	39
<i>Tabla 4 Diario de campo semana 2</i>	39
<i>Tabla 5 Diario de campo semana 3</i>	40
<i>Tabla 6 Diario de campo semana 4</i>	40
<i>Tabla 7 Diario de campo semana 5</i>	40
<i>Tabla 8 Diario de campo semana 6</i>	41
<i>Tabla 9 Diario de campo semana 7</i>	42
<i>Tabla 10 Diario de campo semana 8</i>	42
<i>Tabla 11 Diario de campo semana 9</i>	43
<i>Tabla 12 Diario de campo - Semana 10</i>	43
<i>Tabla 13 Diario de campo - Semana 11</i>	44
<i>Tabla 14 Diario de campo - Semana 12</i>	44
<i>Tabla 15 Diario de campo - Semana 13</i>	45
<i>Tabla 16 Diario de campo - Semana 14</i>	46

Índice de figura

<i>Figura 1 Ubicación Geográfica</i>	13
<i>Figura 2 Caratula Manual de Inducción</i>	48

Datos informativos del proyecto

Nombre de la práctica de intervención o investigación

Sistematización de experiencia: Incidencia de la alta Rotación Laboral y su Relación con la Inducción del Personal nuevo en la empresa Agripac en el periodo de Mayo a Agosto del 2023.

Nombre de la institución o grupo de investigación

La presente sistematización se desarrolló en la empresa AGRIPAC S.A durante el periodo de mayo a agosto del 2023.

Tema que aborda la experiencia

El tema que aborda la presente investigación se enmarca en la categoría de psicología organizacional, debido a que sus variables son la inducción del personal nuevo y como esta incide en la rotación del personal, de tal manera que, esto indicaría la estrecha relación que guardan estas dos variables dentro de una empresa.

En cuanto a la inducción del personal (Pinelo, 2006, como se citó en Diaz, 2020) menciona que nace por la necesidad que tienen las organizaciones de tener colaboradores que puedan cumplir con los objetivos establecidos de manera eficaz, desarrollando constantemente habilidades sociales e intelectuales. Por otro lado (Idalberto Chiavenato, 1998), añade “Que la

rotación de personal es empleada para definir una fluctuación del personal entre una organización y su volumen de personas ingresadas u egresadas de la organización” (P, 77)

Localización

El proyecto de sistematización que se describe a continuación se desarrolló en las instalaciones de la compañía AGRIPAC S.A. ubicada en la calle General Córdova 623 en la ciudad de Guayaquil, Ecuador. Así como se indica en la figura N° 1.

Figura 1 Ubicación Geográfica



Figura 1. Ubicación geográfica de la empresa AGRIPAC S.A. en Guayaquil, Ecuador.

Fuente: Google Maps

Objetivo de la sistematización

Según Barrenechea y Morgan (2007, p 8) plantearon que una sistematización es un proceso de reconstrucción, mediante el cual se interpreta los acontecimientos sucedidos. Mediante la cual se expondrá la metodología, observada durante el proceso empírico experimentado durante el periodo de recolección de datos convirtiéndolos en producto de reflexión crítica sobre la práctica.

De acuerdo con (Chiavenato et al. 2019) la alta rotación de personal es lo que pasa en una compañía cuando varios colaboradores renuncian a sus puestos de trabajo y por ende se produce la contratación de nuevos candidatos. Esto significa que el flujo de salidas, como separación o despidos debe ser compensado por un flujo equivalente de entradas que serían las contrataciones. La rotación más que una causa es un efecto de diferentes variables externas e internas. Entre las variables externas hacen referencia a una oferta o demanda en el mercado laboral, mientras que las variables internas son las políticas salariales y a las condiciones físicas o psicológicas del trabajo. (Chiavenato et al. 2019)

En cuanto a la inducción del personal nace por la necesidad que tienen las organizaciones de tener colaboradores que puedan cumplir con los objetivos establecidos por el cual la empresa puede crear un primer acercamiento y un vínculo de confianza con sus trabajadores lo cual fomenta el desarrollo de sus habilidades y competencias que aporten de una manera más eficiente a la compañía (Díaz Barragan, 2020)

Eje de la intervención o investigación

En la investigación realizada por (Aliaga Huali, 2019) en la empresa “Avecitas”, reveló que la empresa enfrenta un alto nivel de rotación de personal, registrando índices mensuales de hasta 61,54% y anuales de 33,36%. Se encontró que la razón principal de la rotación es que los propios trabajadores deciden terminar su relación laboral por motivos internos y externos.

Según (Díaz, 2020, p. 5) desde el siglo pasado varios autores empezaron a indagar más acerca de los procesos dentro de las organizaciones. El desarrollo de Elton Mayo con su teoría humanista marco un camino. En ella prevaleció el factor humano antes que el de las máquinas.

Resaltando la importancia de mantener buenas relaciones humanas en las empresas contrario a lo que la teoría clásica de Taylor proponía donde lo fundamental se reducía a la tarea.

Por otra parte (Idalberto Chiavenato, 1998), añade que “Que la rotación de personal es empleada para definir una fluctuación del personal entre una organización y su volumen de personas ingresadas u egresadas de la organización” (P, 77).

Sin embargo, una baja satisfacción laboral, el bajo compromiso con la organización y finalmente la gran variedad de oportunidades en el ambiente laboral para el individuo, inciden en el proceso de rotación de personal. (Benavides, 2019)

En el estudio elaborado por (Sánchez Chira, 2020) en la empresa “Engineer Solution”; se elaboró un instrumento de 28 ítems para la recolección de información para posteriormente aplicar la prueba alfa de Cronbach. Finalmente determinaron que los principales factores incidente en la rotación laboral son las oportunidades laborales, administración de rendimientos, pagos, comunicación y salud ocupacional.

Por otra parte (Torres-Flórez, 2019) plantea que hay dos fases para la inducción del personal; la primera se denomina inducción general, consta de entregar la información necesaria acerca de las normativas, valores y los planes a corto y largo plazo; la segunda es la inducción específica, donde se detallara el cumplimiento de funciones y se le entregaran las herramientas de trabajo con las que cuenta como la oficina en donde se ubicara.

Por esta misma línea (Piedra et al. 2023) afirma que la inducción es importante porque permite que el individuo o el grupo de nuevo ingreso comprendan los valores, normas, y cultura organizacional de la empresa para que realizar las actividades asignadas correctamente.

A su vez, la inducción tiene cuatro objetivos: el primero es lograr un sentido de pertenencia; asegurarse de que el empleado cuente con la información necesaria para que pueda realizar sus funciones de manera efectiva; ayudar a que conozca la trayectoria de la empresa, su pasado, presente y futuro; iniciar el proceso de socialización dando a conocer la cultura de la empresa y la manera en la que hace las cosas. (Díaz Barragan, 2020)

Objeto de la práctica de investigación

En el objeto de la intervención hay que establecer la experiencia específica que se sistematizara y ubicarla de manera clara en tiempo y espacio. Esto incluye el periodo de tiempo en que se realizara, el lugar y el tema sobre el cual se quiere sistematizar. (Jara H, 2018).

En base a este concepto se determina que la presente sistematización pretende investigar y analizar la incidencia de la inducción laboral con la rotación laboral en la empresa AGRIPAC S.A durante el periodo de mayo a agosto del 2023. La intervención será realizada en las instalaciones de la misma.

Según la investigación de (Mazuera Martínez, 2021) resaltó que el proceso de inducción es uno de los más importantes dentro de “Mulatos Muebles y Tapizados” porque minimiza los errores, aumenta la productividad; rendimiento y desempeño. En los resultados obtenidos se destacó la desorganización de las actividades en la empresa basados en aplicaciones de entrevistas, arrojan la importancia del proceso de inducción para garantizar una rápida ambientación del personal de nuevo ingreso y tener una productividad más rápida y eficiente.

De esta manera, la inducción del personal nuevo es un proceso que procura lograr que el colaborador se ajuste de la manera más rápida y eficaz posible al ambiente laboral disminuyendo las probabilidades de que se cometan errores que perjudiquen a la compañía, por ejemplo, algún tipo de accidente laboral por mal manejo de materiales. (Torres Florez et al. 2019)

Adicionalmente, (Zaballa Gomariz et al. 2021) afirman que la rotación laboral representa un riesgo para el manejo del personal, por lo que las empresas deben monitorear constantemente y tener información la cual permita tomar decisiones importantes en nómina si así se requiere.

(Álvarez Tarapuez, 2020) Investigó que la principal problemática en la empresa “Fershoes” es que no cuenta con un programa estructurado para el proceso de inducción y entrenamiento del personal, generando retrasos en la producción; no se explica correctamente las actividades a realizar; no cuentan con el conocimiento para operar maquinaria y adicionalmente la distribución del espacio del sector productivo es ineficiente generando pérdida de tiempo y entorpeciendo el proceso productivo.

Existen dos tipos de rotación laboral: la rotación involuntaria que se da cuando una empresa decide terminar el contrato o los servicios de un colaborador y este firma la renuncia aunque no es lo que quiere. La razón del despido se puede dar por un rendimiento bajo, por una reorganización o porque se necesita reducir personal etc. Mientras que la rotación voluntaria es cuando el colaborador por cuenta propia decide abandonar la empresa. (Felicity Dwesini, 2019)

A su vez hay varias causas de la rotación laboral, estas son: el colaborador siente que su lugar de trabajo no es lo que esperaba, falta de inducción, falta de capacitación, escasas oportunidades

de crecimiento, malas políticas de recursos humanos y motivos personales que provocan la intención de cambio. (Al-Suraihi et al. 2021)

Metodología

En la presente sistematización se implementará la metodología de estudio de caso- tipo cualitativo. El enfoque de esta sistematización se centrará en revisar y comparar documentos que contengan los datos para determinar la relación entre las dos variables de investigación.

El estudio de casos es un método que posibilita de manera ordenada ejecutar un análisis detallado de la situación particular de una organización. Se emplea para describir el desarrollo de un caso y contribuye a un diagnóstico o evaluación de una situación específica. (Soto Ramírez & Escribano Hervis, 2019)

Por ello esta investigación es también de tipo cualitativo ya que está basada en la recolección y análisis de datos sobre los cuales se podrá indagar acerca de la relación entre las variables de esta investigación (Bautista, 2022).De la misma manera es un estudio correlacional pues busca la incidencia que hay entre dos o más variables. (Saldarriaga García, 2022)

Por otro lado, debido a las características de este proyecto mencionadas anteriormente, se determinó que los instrumentos que serán utilizados para medir las variables son los siguientes:

Entrevista semi-estructurada de tipo abierta elaborada por los autores de la sistematización

La entrevista semi-estructurada es una plática que regularmente ocurre entre dos personas las cuales son el entrevistador y el entrevistado; aunque también se puede dar con más personas. Las preguntas junto con sus respuestas pueden registrarse de manera digital, de forma física (papel), en cuestionario y mediante la grabación de voz. Cuando la entrevista es hecha de manera personal se le llama cara a cara. (Torres & Paz, 2019)

De esta manera, la entrevista semi-estructurada se caracteriza por utilizar preguntas previamente establecidas otorgando a su vez la posibilidad al entrevistador de realizar preguntas que no se contemplaron inicialmente. Uno de los beneficios que tiene realizar una entrevista es que los autores de un proyecto pueden comunicar el objetivo del trabajo para así obtener la información que se considere necesaria. (Feria Avila et al. 2020)

A su vez la entrevista abierta tiene como particularidad ser un dialogo interpersonal que une lo cotidiano con la entrevista formal ya que a pesar de que el contexto no es tan estructurado se busca llegar a un objetivo previamente establecido. (Sierra Caballero, 2019)

Manual de instrucción de Agripac para el personal nuevo

Un manual de inducción es una guía que se utiliza para orientar a los nuevos empleados durante sus primeros días en una empresa. Este manual contiene información sobre las normas de la organización, las políticas internas, la cultura empresarial, los beneficios y las responsabilidades de los empleados, entre otros aspectos importantes. El objetivo del manual de

inducción es facilitar la integración del nuevo personal en la empresa, reducir la curva de aprendizaje y mejorar el rendimiento laboral. (Santillán Marroquín et al. 2018)

Preguntas clave

- **Preguntas de inicio**

- ¿Qué instrumentos se implementarán para medir las variables de la investigación?
- ¿Qué relación guarda una alta rotación con la inducción laboral?
- ¿Cómo una inducción laboral influye en que exista o no una rotación de personal?

- **Preguntas interpretativas**

- ¿Qué factores comprueban que existe una alta rotación dentro de una empresa?
- ¿Cuáles son las principales causas que generan una alta rotación laboral y como esto puede generar consecuencias a futuro en la empresa?
- ¿Cuándo y cómo se deben dar inducción al personal de una empresa?
- ¿Cuándo y cómo se deben dar inducción al personal de una empresa?

- **Preguntas de cierre**

- ¿Cuáles fueron los factores que influyen en la rotación laboral?

- ¿El proceso de inducción cuenta con todos los parámetros necesarios que permitan el desarrollo de las habilidades necesarias para ejercer las responsabilidades, obligaciones y tareas del puesto solicitando?
- ¿Qué importancia guarda el manual de inducción y como este influye en que ocurran rotaciones en una empresa?

Organización y procesamiento de la información

- Los datos relevantes para la ejecución y procesamiento de la información de esta sistematización fueron obtenidos en cuatro etapas.
 1. La primera etapa consiste en recolectar de datos referente a las variables de investigación “Inducción” y “Rotación laboral” mediante reuniones cortas con el encargado del área de RRHH para encontrar la correlación que guardan estas variables. Además, se realizaron reuniones semanales con el tutor encargado de esta sistematización en las instalaciones de la Universidad, con el propósito de revisar, modificar y corregir los avances de la investigación.
 2. La segunda etapa consistió en el posterior análisis e investigación de las variables. Adicionalmente se solicitó el manual de inducción de la empresa, se elaboró y aplico una entrevista presencial de tipo abierta con el jefe de selección del área de recursos humanos con el objetivo de recolectar los datos correspondientes a las entradas y salidas de la empresa. La obtención de esta información permitió

obtener datos muchos más precisos para el proyecto; los cuales fueron revisados y analizados en los días posteriores para adjuntarlos a la investigación.

3. La tercera etapa se centró en la estructuración teórica, con el objetivo de sustentar el proyecto; investigando autores relacionados con las variables de la investigación, teorías organizacionales, investigaciones empíricas, características y dimensiones de las variables.
4. La cuarta etapa consiste en un análisis de la información obtenida en las etapas anteriores; para de esta manera obtener los resultados correspondientes a la correlación de las variables de la investigación, los factores, las dimensiones y sus características para en base a estos datos llegar a una conclusión de esta sistematización.

Análisis de la información

Los datos correspondientes a las entradas y salidas fueron obtenidos mediante una entrevista abierta y semi estructurada, que consto de 5 preguntas abiertas dirigidas al jefe de selección del área de RRHH. La primera pregunta tenía el propósito de saber una cifra aproximada de la cantidad de personas que salieron en los últimos 4 meses; marzo, abril, mayo y junio. Lo cual se dijo que aproximadamente entre a 10 a 15 personas por mes, salieron de la empresa. La segunda pregunta es muy similar a la primera pregunta antes realizada, solo que esta se centraba en el número de personas que ingreso a la empresa; en esta pregunta la respuesta fue un poco más exacta proporcionando datos más precisos indicando que en marzo ingresaron 6, en abril ingresaron 20, en mayo ingresaron 15 y por último en junio ingresaron 32 personas

A raíz de las dos preguntas anteriores surgió una que no estaba planificada con anterioridad la cual preguntaba el motivo principal por el cual las personas habían salido de la empresa y la respuesta que se dio es que su contrato había concluido. Con esto se procedió a la siguiente pregunta que buscaba conocer las aéreas y los cargos que ocupaban las personas que salieron respondiendo que todas son del área de producción y tenían el cargo de puntos de ventas.

Finalmente, la última pregunta era del tiempo de inducción; si suele ser el que está establecido en el manual o por circunstancias especiales puede aumentar o disminuir. Respondiendo que suele ser más rápido y toma menos de los 20 días estipulados en el manual de inducción solo cuando es en matriz (cede principal). Sin embargo, si puede alargarse más de los 20 días por cambios o modificaciones en el descriptivos de cargo.

Manual de inducción AGRIPAC S.A

El propósito del manual de inducción es dar adiestramiento inicial al puesto y área de trabajo del colaborador mediante la enseñanza de cada una de sus tareas/actividades y como las debe realizar. Además, propiciar su sentido de pertenencia a su grupo de trabajo y fortalecer la seguridad para realizar sus funciones. Este proceso permite reducir errores administrativos o técnicos que puedan presentarse por desconocimiento de las funciones; disminuir el tiempo de incorporación a las nuevas funciones del colaborador; mejorar los procesos de inducción.

Este procedimiento aplica a jefes de Unidades Organizativas y/o Tutores designados, responsables de llevar a cabo las etapas de la inducción, adiestramiento inicial al puesto y área de trabajo al nuevo colaborador o al que cambie de posición de trabajo. Una vez finalizado el

proceso de registro de inducción y adiestramiento es enviado dentro de 20 días al analista y/o Coordinador de selección y capacitación.

Concluida la inducción al colaborador, el jefe inmediato es el responsable de llevar a cabo el adiestramiento inicial propiamente dicho o apoyarse de un tutor cuando la mecánica laboral restrinja los tiempos del titular.

DESCRIPCION DE LAS ETAPAS PARA ADIESTRAMIENTO INICIAL AL PUESTO Y AREA DE TRABAJO

1. Bienvenida/Jefe inmediato: Dedicar unos minutos para conversar con el colaborador, el primer día que se incorpora al grupo de trabajo.
2. Presentación/Jefe inmediato: Presenta al colaborador, con el equipo de trabajo de su área y con colaboradores de otras áreas que tengan relación de trabajo con él.
3. Ubicaciones/Jefe inmediato y/o Tutor: Enseña al colaborador su lugar específico de trabajo, el mobiliario, el equipo e instrumentos a utilizar, así como instalaciones sanitarias, duchas de emergencia, comedor, etc.
4. Funciones del puesto/Jefe inmediato y/o Tutor: Proporciona al colaborador la información referente a las funciones que va a realizar, de acuerdo a la descripción de cargo del puesto que ejercerá.

4.1 Demuéstrele el trabajo

- Explique, muestre e ilustre una a una las actividades o funciones a realizar
- Recalque cada punto clave
- Instruya de forma clara, completa y sea paciente

5. Normativa aplicable/Jefe inmediato y/o Tutor: Enseñe al colaborador los documentos que contienen: Procedimientos/Instructivos/Manuales que se aplican en el área laboral. Si el colaborador va a realizar actividades administrativas o de dirección se le provee la información y se le instruye en la ruta de acceso a la Carpeta Compartida del SGI.
6. Seguimiento al adiestramiento inicial al puesto y área de trabajo/ Jefe inmediato y/o Tutor: Compruebe que aprendió mediante la ejecución de actividades y funciones resaltando los puntos clave; realizar preguntas para comprobar el aprendizaje; corregir errores; repetir el proceso hasta comprobar que aprendió y felicitarlo.
 - 6.1 Observarlo en la practica
 - Ponerlo a trabajar solo
 - Indique a quien debe recurrir si tiene dudas
 - Revísele su trabajo con frecuencia
 - Invitarlo a realizar preguntas
 - Disminuir progresivamente la ayuda y la vigilancia
7. Evaluación de la eficacia del adiestramiento/ Jefe inmediato y/o Tutor: Como constancia de que las funciones y actividades a desempeñar fueron impartidas y evaluadas por el jefe inmediato; comprendidas y practicadas por el colaborador, se realizara un registro de inducción y adiestramiento con la fecha que finaliza el proceso. (Agripac S.A, 2023)

Justificación

Esta sistematización ha sido ejecutada con el propósito de analizar la incidencia que tiene la inducción del personal nuevo con la rotación del personal dentro de la empresa Agripac, analizando la correlación que tiene la rotación de personal con la correcta inducción de personal que lleva la empresa con su personal de nuevo ingreso y comprobar si esto genera o no la rotación de personal.

(Carucci, 2018) afirma que en la inducción de personal es importante que el empleador comunique claramente la descripción del puesto de trabajo junto con sus responsabilidades desde el primer día, ya que solo porque alguien es contratado por sus capacidades y experiencias, no significa que saben cómo implementarlos en su nueva empresa.

Es así que hay varios motivos que hacen que un colaborador deje su trabajo y que se genere la rotación laboral, incluyendo encontrar un trabajo que considere una mejor oportunidad laboral para sí mismo, Carucci (2018). Cuando un empleado se va, puede conseguir otro trabajo similar, pero es difícil para la organización suplantar el puesto vacante. Las empresas necesitan comprender la importancia de la rotación laboral para que de este modo sus empleados no busquen ofertas con una posible empresa rival y a futuro eso pueda perjudicar a la empresa ya que perdió de un activo valioso que pudo apoyar en el crecimiento de la organización (Kaur Rakhra, 2018)

La alta rotación también crea una imagen de una empresa que no brinda estabilidad a sus trabajadores y por lo tanto los mayores talentos con los que podrían contar para sus plazas laborales prefieren buscar otra organización a la cual prestar sus servicios de modo que la empresa se priva de talentos que encajen muy bien con la visión de la empresa y sean beneficiosos a futuro.

Caracterización de los beneficiarios

Esta sistematización está dirigida para el departamento de recursos humanos de la empresa Agripac S.A. Este es el área que se verá beneficiada de manera directa, puesto que el proyecto está dirigido hacia los procesos que siguen con sus empleados mediante un análisis correlacional de las dos variables investigadas. Este análisis será beneficioso para determinar el impacto que tiene la inducción que están realizando con la rotación de su personal. De la misma manera se verán beneficiados los colaboradores de la organización ya que son ellos a los que se les da la inducción correspondiente cuando ingresan a trabajar en su nuevo puesto.

En un principio, las actividades planificadas para la obtención de datos fueron acorde a lo planeado; la obtención del manual de inducción tuvo ligeras complicaciones, ya que era considerado como información “confidencial” para la empresa, pero después de una charla sobre los usos de esta información, se llegó a un acuerdo y se dijo que esta información no iba a ser usada más que para fines académicos. Sin embargo, lo siguiente que se necesitaba era las entradas y salidas del IEES, esto con el propósito de conocer la rotación que tiene la empresa; esta información fue imposible de conseguir ya que, era considerada privada y no podían dar acceso a dicha información.

En respuesta a esta problemática, se optó por una entrevista abierta semi-estructurada conformada por 5 preguntas que tenían el propósito de obtener datos aproximados de las entradas y salidas en los últimos 5 meses, el motivo de la salida y las áreas que ocupaban los ex colaboradores. El que se prestó para esta entrevista fue el jefe de selección, el cual después de

explicarle el objetivo de la entrevista y el motivo por el que se la hacía, se portó muy colaborador y accedió a responder las preguntas previamente mencionadas.

Por otra parte, la respuesta a las actividades como reuniones internas para discutir acerca de los datos que se necesitaban para realizar la sistematización fue positiva. Los datos y herramientas como lo son el “Manual de Inducción” y la entrevista; fueron muy útiles para constatar la información y proseguir con la investigación y posteriormente hacer un análisis de interpretación de la información a futuro.

Interpretación

De acuerdo con la afirmación de (Chiavenato et al. 2019) la alta rotación de personal es lo que pasa en una compañía cuando varios colaboradores renuncian a sus puestos de trabajo y por ende se produce la contratación de nuevos candidatos. Esta idea se ve reflejada en el manual de inducción de la empresa ya que, este mismo explica que su principal objetivo es dar adiestramiento inicial al puesto y área de trabajo del colaborador mediante la enseñanza de cada una de sus tareas/actividades y como las debe realizar. Adicionalmente la empresa evita este factor que narra Chiavenato al propiciar su sentido de pertenencia a su grupo de trabajo y fortalecer la seguridad para realizar sus funciones; reduciendo errores administrativos o técnicos que puedan presentarse por desconocimiento de las funciones; disminuir el tiempo de incorporación a las nuevas funciones del colaborador; mejorar los procesos de inducción.

Se detallaron factores como: área laboral de donde se registraron las salidas; las cuales fueron del área de producción y puntos de venta; mencionando además que su motivo de salida fue por terminación de contrato y adicionalmente también se obtuvieron datos aproximados de la

cantidad de entradas y salidas. Por lo que podemos llegar a la conclusión que la empresa Agripac S.A no cuenta con una alta rotación laboral.

Mientras que, en la rotación laboral, (Zaballa Gomariz et al. 2021) afirman que la rotación laboral representa un riesgo para el manejo del personal, por lo que las empresas deben monitorear constantemente y tener información la cual permita tomar decisiones importantes en nómina si así se requiere. Esto constatarlo en el manual inducción de la empresa ya que este mismo, expresa que uno de sus objetivos es propiciar su sentido de pertenencia a su grupo de trabajo y fortalecer la seguridad para realizar sus funciones. Este proceso permitirá la reducción de errores administrativos o técnicos disminuyendo el tiempo de incorporación a las nuevas funciones del colaborador y mejorar los procesos de inducción.

Esto podemos constatarlo gracias a los datos que se han ido copilando a través de este periodo de 4 meses de investigación dando como resultado un proceso de inducción eficaz y en consecuencia la organización presenta una rotación normal:

Tabla 1 Entradas y salidas- Producción

INGRESOS	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Total, área de producción	1530	1515	1537	1539	1512
Salidas	-15	-12	-5	-10	-12
Entradas	10	15	9	11	8

Tabla 2 Entradas y salidas - Puntos de venta

INGRESOS	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
Total, puntos de venta	1530	1515	1537	1539	1512
Salidas	-10	-7	-15	-8	-10
Entradas	10	8	10	9	15

A su vez (Al-Suraihi et al. 2021) menciona varias causas de la rotación laboral, como que el colaborador siente que su lugar de trabajo no es lo que esperaba, falta de inducción, falta de capacitación, escasas oportunidades de crecimiento, malas políticas de recursos humanos y motivos personales que provocan la intención de cambio. Algo que se ve reflejado en los puntos cuatro, cuatro coma uno coma cinco y en el punto cinco (ver anexo manual de inducción) los cuales explican las funciones del puesto, demostrando el correcto proceso de realización, también se detallan las normativas y finalmente se da un seguimiento periódico de inicio a fin del proceso de inducción. Así mismo (Piedra et al. 2023) menciona que la inducción es importante porque permite que el individuo o el grupo de nuevo ingreso comprendan los valores, normas, y cultura organizacional de la empresa para que realizar las actividades asignadas correctamente.

En cuanto a la inducción del personal (Diaz, 2020) afirma que esta nace por la necesidad que tienen las organizaciones de tener colaboradores que puedan cumplir con los objetivos establecidos mediante un primer acercamiento y un vínculo de confianza con sus trabajadores, lo cual fomenta el desarrollo de sus habilidades y competencias. Esta base teórica se ve reflejada en el manual de inducción de Agripac ya que su propósito es dar adiestramiento inicial al puesto y

área de trabajo del colaborador mediante la enseñanza de cada una de sus tareas/actividades y como las debe realizar.

Por esta misma línea (Piedra et al. 2023) afirma que la inducción es importante porque permite que el individuo o el grupo de nuevo ingreso comprendan los valores, normas, y cultura organizacional de la empresa para que realizar las actividades asignadas correctamente. Tomando en cuenta lo dicho por este autor, el manual de AGRIPAC cumple con este proceso ya que busca fortalecer la seguridad de sus empleados para realizar sus funciones para así reducir errores administrativos o técnicos que puedan presentarse por desconocimiento de las funciones.

Por otra parte (Torres-Flórez, 2019)) también afirma que existen dos fases para la inducción del personal; la primera se denomina inducción general, consta de entregar la información necesaria acerca de las normativas, valores y los planes a corto y largo plazo; la segunda es la inducción específica, donde se detallara el cumplimiento de funciones y se le entregaran las herramientas de trabajo con las que cuenta como la oficina en donde se ubicara. En base a las fases que plantea el autor, Agripac cumple con ambas en sus procesos, la inducción general se da en él paso uno y dos mientras que la inducción específica ocurre en los pasos tres y cuatro del manual (ver anexo manual de inducción)

Principales logros del aprendizaje

¿Cuáles fueron las lecciones aprendidas?

Las lecciones que aprendimos fueron que la coordinación y el trabajo en equipo llevaron a que cumplamos los objetivos que nos planteamos con este trabajo. Se avanzó en los tiempos propuestos por el tutor y se logró establecer una buena relación con las personas que nos ayudaron a conseguir la información que necesitábamos para la metodología.

¿Qué es lo que se aprendió con el proyecto o práctica de investigación?

Aprendimos acerca de la inducción y la rotación laboral aplicadas al contexto de la empresa ecuatoriana, se llevó lo que postulan los teóricos a la práctica. Además, se pudo evidenciar que ambas variables tienen una clara correlación ya que en el caso de Agripac como cuentan con un manual que tiene pasos claros para la inducción y que además se sustenta con la teoría, pueden aplicarlo con seguridad a sus nuevos colaboradores y evitar un índice alto de rotación.

¿Cómo aportó mi formación académica a entender las prácticas psicosociales desde distintos ámbitos de intervención? Se describen las experiencias positivas y negativas.

La formación académica que recibimos a lo largo de la carrera fue parte fundamental para el cumplimiento de los objetivos planteados. Gracias a esta formación tuvimos las herramientas necesarias para abordar cada punto que se investigó tanto en lo teórico como en lo práctico.

¿Qué se haría igual?

Se haría igual la elección del tema de investigación y el manejo que hubo desde el principio al final de esta investigación. Se pudieron conseguir los datos necesarios porque hubo una buena planificación por parte de los dos autores y las variables de investigación, consideramos, que son procesos importantes dentro del área de recursos humanos que necesitan ser tomados en cuenta para que se evite la alta rotación.

¿Qué cambiaría?

Lo que se cambiaría en esta sistematización es quitar la palabra “alta” del título considerando que al ir ejecutando el proyecto y aprendiendo de nuestro tutor asignado, lo recomendable es que en el título no se incluya esta palabra puesto que era lo que queríamos evaluar y al principio no podíamos saber si efectivamente sería una alta o baja rotación.

¿Qué productos generó el proyecto de intervención o la práctica de investigación?

Los productos generados es esta investigación que tiene el objetivo de encontrar la correlación que hay entre la rotación laboral y la inducción de personal.

¿Cuáles objetivos de los que se plantearon se lograron? ¿Cuáles no? ¿Por qué?

Se lograron todos los objetivos con la excepción de que no se pudo tener acceso al informe oficial de entradas y salidas oficiales de la empresa reportadas al IESS. Este es el informe que originalmente se iba a utilizar en la metodología para la comparación de las variables de investigación sin embargo la empresa no pudo proporcionar esta información porque es confidencial. La solución a esto fue hacer una entrevista abierta al jefe de recursos humanos para llegar a una aproximación en los datos.

¿Identificaron elementos de riesgo en algún momento de la experiencia con el proyecto de intervención o de investigación?

No se identificó ningún elemento de riesgo durante la ejecución del proyecto de investigación, el ambiente de la empresa es seguro y se mantuvieron conversaciones acerca de cualquier duda que tenían las personas de recursos humanos.

¿Qué elementos innovadores identifican en la experiencia?

La investigación relacionada a la correlación entre la rotación laboral y su impacto con la inducción de personal

¿Qué impacto tiene esos elementos innovadores en la empresa Agripac SA?

El impacto innovador es constatar el impacto de la rotación laboral con la inducción de personal, además de que tiene es que servirá como referencia para futuros proyectos que compartan el hilo de la investigación.

¿Qué impacto a nivel de la salud mental se evidenció como consecuencia del proyecto o para los beneficiarios de la investigación?

En la presente investigación no hubo variables relacionadas a la salud mental

Conclusiones y recomendaciones

Como conclusión podemos decir que a partir de esta sistematización descrita en el presente informe; plantea las bases teóricas y empíricas que determinan la correlación que existe entre la rotación laboral y la inducción de personal.

- Se plantearon los factores determinantes para una rotación laboral (Chiavenato et al. 2019)
- Las causas de la rotación laboral, que pueden variar entre: falta de inducción, falta de capacitación, escasas oportunidades de crecimiento, etc. (Al-Suraihi et al. 2021)

- Se expuso porque la inducción es importante ya que permite que el individuo o el grupo de nuevo ingreso comprendan los valores, normas, y cultura organizacional de la empresa para que realizar las actividades asignadas correctamente. (Piedra et al. 2023)

Finalmente, estos factores fueron constatados gracias a los instrumentos implementados los cuales fueron el manual de inducción y una entrevista semi estructurada que constaba de cinco preguntas. Los resultados obtenidos mostraron que sí existe una estrecha relación entre las variables de investigación y que fundamentalmente la empresa maneja los debidos procesos de inducción hacia su personal generando así una alta satisfacción laboral y en respuesta la organización no presenta indicadores de una alta rotación laboral.

Referencias Bibliográficas

Agripac S.A. (2023). Manual de inducción. Guayaquil.

Aliaga Huali, R. L. (2019). Factores que influyen en la rotación de personal - caso empresa "Avecitas". Universidad Continental, 93.

Al-Suraihi, W., Aida Samikon, S., Al-Suraih, A.-H., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. REVIEWARTICLEEuropean Journal of Business and Management Research.

Álvarez Tarapuez, A. Y. (2020). Diseño del proceso de inducción y entrenamiento de la empresa Fershoes del municipio de Túquerres, Nariño. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD, 15 - 57.

Bautista, N. P. (2022). Proceso de la investigación cualitativa. El Manual Moderno.

Benavides, M. A. (2019). Estudio de rotacion de personal en una empresa del sector alimentos y bebidas. Universidad AUTONOMA de Occidente, 126.

Carucci, R. (2018). To Retain New Hires, Spend More Time Onboarding Them. Harvard Business Review.

Díaz Barragan, M. L. (2020). Importancia de los procesos de inducción para fortalecer las competencias laborales del Talento Humano. Universidad Militar NUEVA GRANADA, 19 - 31.

Escorza Flores, F., & Escorza Fuentes, R. (2020). Induccion de personal. UTOPIA, 120.

Felicity Dwesini, N. (2019). Causes and prevention of high employee turnover within the hospitality industry: A literature review. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*.

Jara H, O. (2018). La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles. En F. Carretero Padilla, & M. Ramírez Ramos (Edits.). Bogota: CINDE.

Kaur Rakhra , H. (2018). Study on factors influencing employee retention in companies. *International Journal of Public Sector Performance Management* Volume 4, Issue 1.
doi:<https://doi.org/10.1504/IJPSPM.2018.088695>

Mazuera Martínez, L. C. (2021). Propuesta de diseño de un programa de inducción y entrenamiento para la selección del personal en la empresa Mulatos Muebles y Tapizados. *Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD* , 15-45.

Obón León, M., Fortín de Alvarenga, L., & Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. Mexico: McGrawHill (México).

Piedra-Mayorga, V., Granillo Macías, R., Vázquez Alamilla, M., & Rodríguez Moreno, R. (2023). Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción de personal: perspectivas y tendencias. *Ingenio Y Conciencia Boletín Científico De La Escuela Superior Ciudad Sahagún*, 61-69.

Saldarriaga García, G. (2022). (Caracterización de la investigación aplicada. UDES.

Sánchez Chira, P. J. (2020). Análisis de factores que influyen en la rotación de personal de la empresa engineer solution, talara – 2019. *Universidad Cesar Vallejo*, 8 - 38.

Santillán Marroquín, W., Merizalde Figueroa, L., & Flores Díaz, J. (2018). El Manual de Inducción y Bienvenida como parte de la Cultura. INNOVA Research Journal.

Sierra Caballero, F. (2019). La entrevista en profundidad. Función, sentido y técnica. Arte y oficio de la investigación científica: cuestiones epistemológicas y metodológicas.

Soto Ramírez, E., & Escribano Hervis, E. (2019). El método estudio de caso y su significado en la investigación educativa . Red de Investigadores Educativos Chihuahua A.C.

Torres Florez, D., Espejo Cortes, K. A., & Perez Paredes, A. (Abril de 2019). Inducción y capacitación como factor de desarrollo de los IPS (Centros Médicos) de Villavicencio, Meta - Colombi. UMR: Managment Review, 2-3. doi: <https://doi.org/10.18583/umr.v4i1.133>

Torres, M., & Paz, K. (2019). Metodos de recoleccion de datos para una investigacion. Universidad Rafael Landívar , 6.

Torres-Flórez, D. (Enero de 2019). El entrenamiento del colaborador como estrategia de mejoramiento continua. Revista GEON, 5-6.

Zaballa Gomariz, P. E., Assafiri Ojeda, Y., Medina Nogueira, Y., Nogueira Rivera, D., & Medina León, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. ACADEMO, 3. doi:<http://dx.doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>

Anexos

Tabla 3 Diario de campo semana 1

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
Reuniones en zoom para realizar los datos informativos del proyecto que incluye: -Nombre de la práctica de intervención -Nombre de la institución de investigación -Tema que aborda la experiencia - Localización -Objetivo de la sistematización .-Reunión semanal con el tutor encargado.	22 al 25 de Mayo	Realizar los primeros puntos de la sistematización de acuerdo al modelo correspondiente en el tiempo estimado de 3 días antes de la primera revisión.	3 días	Carla Gallegos. Mateo Suarez y Psicólogo Fabricio Escorza	Presentación de los primeros puntos de la sistematización al tutor y correcciones en el objetivo de la sistematización.

Tabla 4 Diario de campo semana 2

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
-Reuniones en zoom para la corrección del objetivo de la sistematización y el desarrollo del eje de la investigación. -Reunión de revisión de los puntos avanzados y corregidos.	29 de Mayo al 1 de Junio	Corrección del objetivo de la sistematización con las sugerencias del tutor y se desarrolló el eje de la investigación.	3 días	Carla Gallegos. Mateo Suarez y Psicólogo Fabricio Escorza	Se presentaron las correcciones respectivas y el tutor encargado sugirió mejorar la Argumentación junto con los autores.

Tabla 5 Diario de campo semana 3

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
-Realización del objeto de la investigación. -Correcciones del eje de investigación. -Reunión semanal con el tutor.	4 de junio al 8 de junio	-Ubicar en tiempo y espacio a la sistematización implementando autores que permitan sustentar la investigación. - Argumentar con más autores el eje de investigación.	4 días	Carla Gallegos. Mateo Suarez y Psicólogo Fabricio Escorza	El tutor corrige el objeto de la investigación y el eje haciendo énfasis en la sustentación teórica.

Tabla 6 Diario de campo semana 4

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
-Desarrollo de la metodología que se implementara en la sistematización -No hubo reunión semanal con el tutor	11 al 15 de Junio	Definir los instrumentos que se usaran para la sistematización: entradas y salidas del IESS y el manual de inducción de Agripac.	4 días	Carla Gallegos y Mateo Suarez	Se consiguieron únicamente los datos informales de las entradas y salidas del IESS para ubicarlas en el documento. Además, se definió lo que es un manual de inducción.

Tabla 7 Diario de campo semana 5

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
-Revisión de los avances de la sistematización con el tutor encargado -Reunión con el jefe de selección	18 al 22 de junio	Llevar seguimiento de los puntos a corregir, mejorar la argumentación y aumentar la	4 días	Carla Gallegos. Mateo Suarez y Psicólogo Fabricio Escorza	Presentación de los avances y puntos a corregir de la sistematización al tutor

para hablar respecto al manual de inducción y registros de IEES		cantidad de autores			
-Realización de las preguntas claves (Inicio, interpretativas y de cierre) y análisis del manual de inducción					

Tabla 8 Diario de campo semana 6

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
Reuniones en zoom para la corrección del eje de la investigación Investigación y adición de autores con proyectos similares para agregar ejemplos empíricos y sustentar el proyecto	25 al 29 de junio	Corrección de los puntos mencionados en la reunión anterior siguiendo las sugerencias del tutor y mejorar el eje de la investigación.	3 días	Carla Gallegos. Mateo Suarez y Psicólogo Fabricio Escorza	Presentación de los avances y citas empíricas para la sistematización al tutor

Tabla 9 Diario de campo semana 7

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
<p>Reuniones en zoom para realización de la sección “Organización y procesamiento de la información”</p> <p>Revisión del proyecto con el tutor encargado y correcciones puntuales de las citas empíricas y la “Organización y procesamiento de la información”</p>	2 al 6 de julio	Presentación de los avances para la sistematización al tutor	4 días	Carla Gallegos. Mateo Suarez y Psicólogo Fabricio Escorza	Corrección las citas empíricas y la organización de la información

Tabla 10 Diario de campo semana 8

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
<p>Revisión de la primera parte del proyecto con el tutor encargado y correcciones puntuales.</p> <p>Realización de una parte del análisis de la información, enfocada de momento al manual de inducción</p> <p>Se cambio la obtención de información para</p>	9 al 13 de julio	Encontrar alternativa ante la negativa de la empresa sobre la información de las entradas y salidas de la organización	3 días	Carla Gallegos. Mateo Suarez y Psicólogo Fabricio Escorza	Se opto por un método alternativo y menos inclusivo para la obtención de los datos faltantes

las entradas y salidas de IEES a una entrevista abierta al jefe de selección de personal de la encuesta					
---	--	--	--	--	--

Tabla 11 Diario de campo semana 9

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
<p>-Realización de una entrevista abierta semi estructurada sobre el ingreso y salidas de las personas al jefe de selección como alternativa a las entradas y salidas de IEES que no se pudieron dar por temas de confidencialidad</p> <p>-Reunión por Zoom para concluir con el análisis de la información y finalizar la primera parte del proyecto</p>	13 al 16 de julio	Concluir con la primera parte del proyecto y terminar de realizar el análisis de la información	3 días	Carla Gallegos. Mateo Suarez y Psicólogo Fabricio Escorza	Se obtuvieron todos los datos necesarios para estudiar las variables del proyecto y concluir con la primera parte del mismo

Tabla 12 Diario de campo - Semana 10

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
- Recopilación de todos los registros semanales y corrección de últimos detalles para subir la	17 al 21 de julio	Subir la primera parte de la sistematización	3 días	Carla Gallegos. Mateo Suarez y Psicólogo	Entrega realizada a tiempo de la primera parte del trabajo y correcciones de la

primera parte del trabajo a la asignación del Avac. -Reunión con el tutor para correcciones acerca de la entrega realizada.		al sistema para su revisión.		Fabricio Escorza	misma hechas por el tutor.
--	--	------------------------------	--	------------------	----------------------------

Tabla 13 Diario de campo - Semana 11

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
- Se comienza a trabajar en la segunda parte de la sistematización lo que incluye los puntos: justificación y caracterización de la población. -Reunión con el tutor - Se entregaron los certificados y portada de la sistematización al docente Darwin Hidalgo	23 al 27 de julio	Concluir con la primera parte del proyecto y terminar de realizar el análisis de la información	4 días	Carla Gallegos. Mateo Suarez y Psicólogo Fabricio Escorza	Entrega a tiempo de la portada y cartas correspondientes.

Tabla 14 Diario de campo - Semana 12

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
-Se realizo la justificación y se corrigieron errores puntuales explicados por el tutor encargado -Se finalizo con la caracterización de la población.	30 Julio al 3 de Agosto	Empezar a constatar los datos de la primera parte y para realizar la justificación y caracterización de la población.	3 días	Carla Gallegos. Mateo Suarez y Psicólogo Fabricio Escorza	Cumplir con los tiempos establecidos acorde al cronograma personal de los involucrados.

-Reunión con el tutor					
-----------------------	--	--	--	--	--

Tabla 15 Diario de campo - Semana 13

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
<p>-Se realizó la interpretación y las preguntas</p> <p>-Se completó la conclusión, recomendaciones, resumen y Abstract</p> <p>-Comenzamos con el proceso de recopilar y juntar los anexos hechos hasta la fecha</p> <p>-Se realizaron los certificados de autoridad y autoría</p> <p>-Reunión con el tutor</p>	6 al 10 de Agosto	Finalizar con todos los puntos faltantes para proceder con una revisión más detallada	4días	Carla Gallegos. Mateo Suarez y Psicólogo Fabricio Escorza	Finalización de una gran parte del proyecto de sistematización.

Tabla 16 Diario de campo - Semana 14

Actividades desarrolladas	Fecha	Objetivos	Tiempo utilizado	Participantes	Resultados
<p>-Se completaron todos los puntos de la parte 2 de la sistematización.</p> <p>-Se realizó los agradecimientos y dedicatorias</p> <p>-Se corrigieron detalles de argumentación en la conclusión.</p> <p>-Se agregaron los anexos y certificados al proyecto</p>	13 al 17 de Agosto	Completar el proyecto para proseguir con la revisión de plagio	4 días	Carla Gallegos. Mateo Suarez y Psicólogo Fabricio Escorza	Finalización total del proyecto

MANUAL DE INDUCCION

Figura 2 Caratula Manual de Inducción

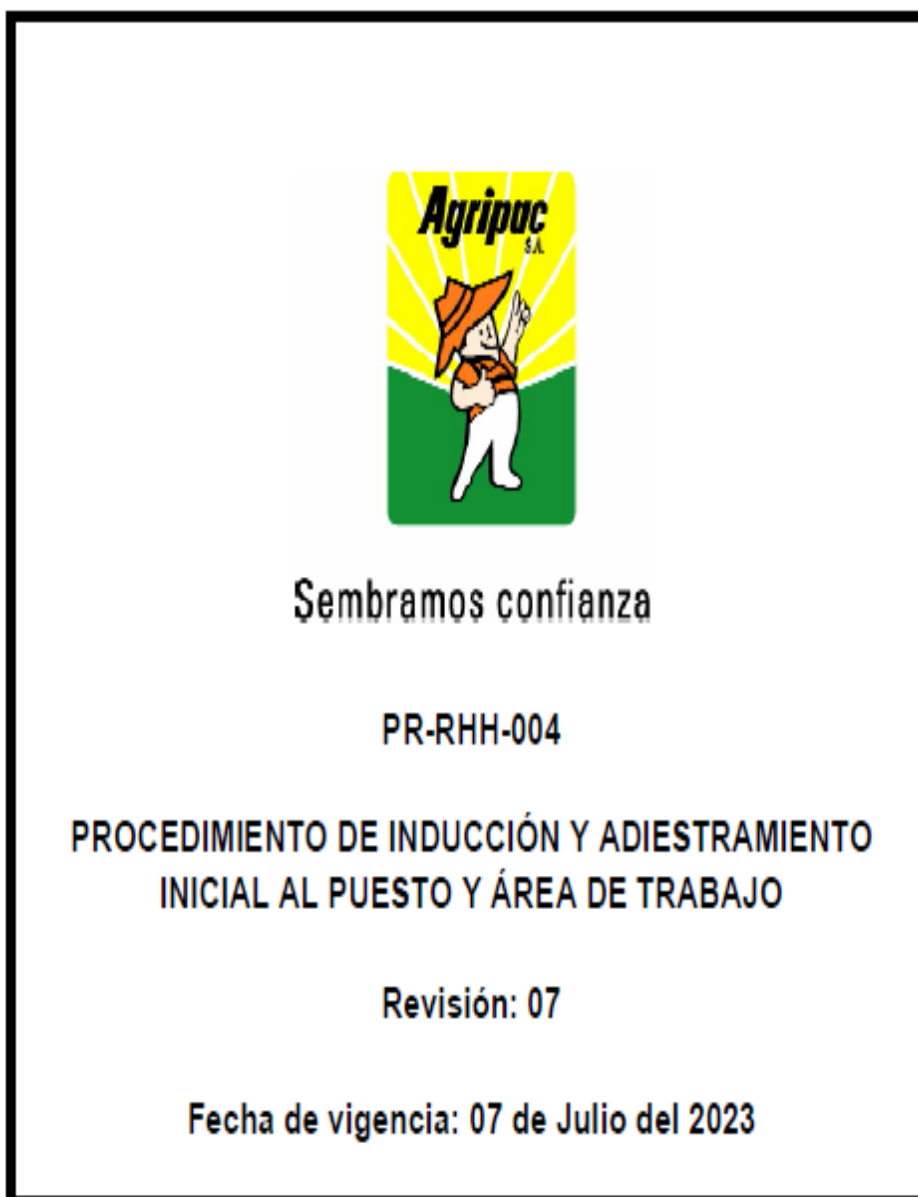


Figura 3 Manual de inducción

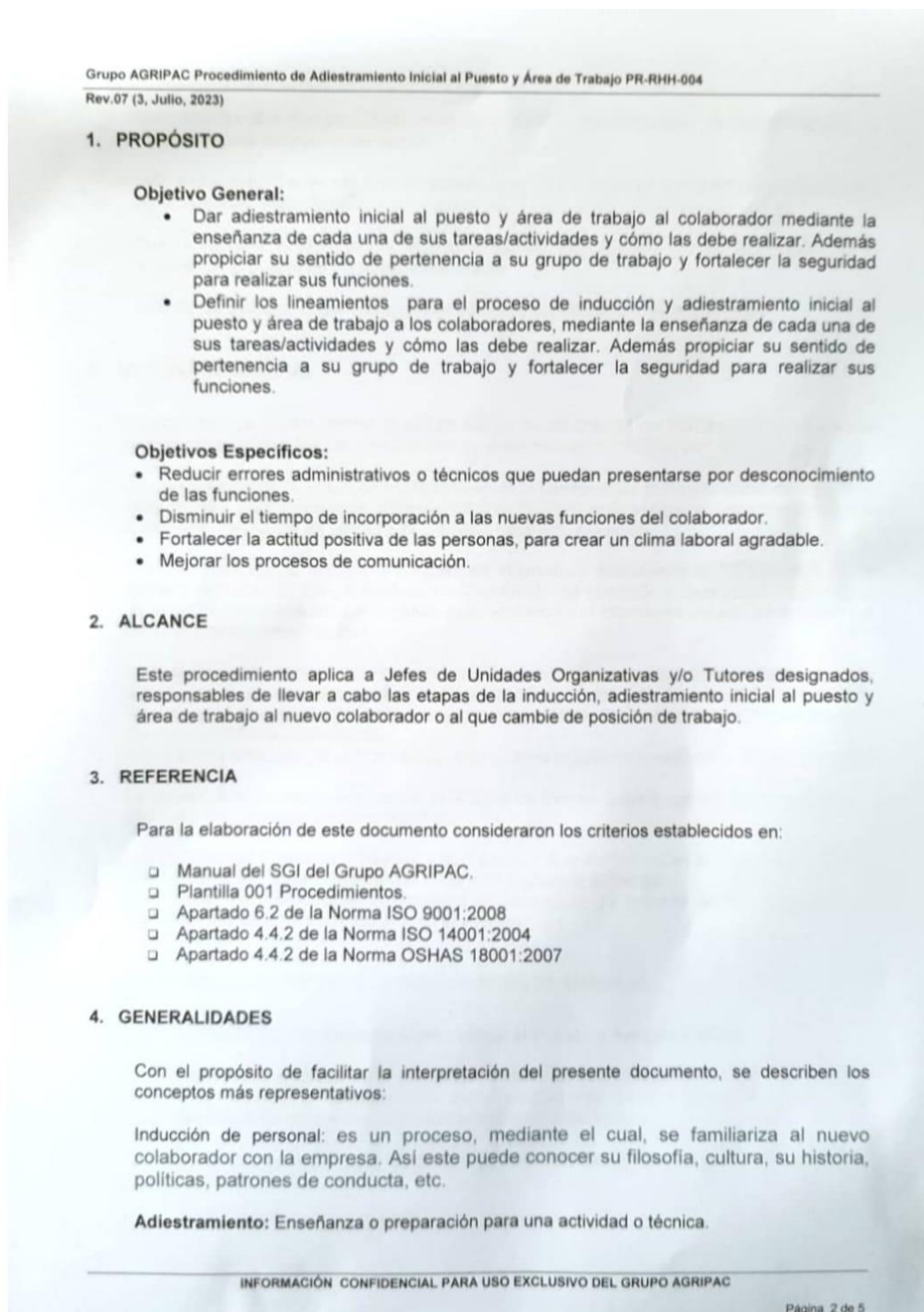


Figura 4 Manual de inducción

Grupo AGRIPAC Procedimiento de Adiestramiento Inicial al Puesto y Área de Trabajo PR-RHH-004
Rev.07 (3, Julio, 2023)

Descripción del Cargo: Documento que detalla las funciones, responsabilidades, y requerimientos del puesto de trabajo.

Jefe inmediato: Titular del área de trabajo que tiene a su cargo personal para el desarrollo de actividades específicas.

Tutor: Persona designada por el jefe inmediato para suplirlo en las actividades de la integración al puesto de un nuevo colaborador.

Puesto de trabajo: Lugar o sitio designado para la realización de una actividad.

5. INDUCCIÓN GENERAL

La inducción se realiza desde el primer día de incorporación del colaborador en su nueva posición mediante el Registro de Inducción y Adiestramiento FP.RHH.001-11.

La coordinación de la inducción y adiestramiento le corresponde al Responsable de RRHH de cada unidad. Para los nuevos ingresos del área de Puntos de ventas, el responsable será el Supervisor de Puntos de ventas o el tutor que haya sido asignado.

Una vez finalizado el proceso el Registro de Inducción y Adiestramiento FP.RHH.001-11 es enviado dentro de 20 días al Analista y/o Coordinador de selección y capacitación. En el caso de promociones o traslados el documento es enviado en el transcurso del siguiente mes de la fecha registrada en el sistema.

Todo colaborador nuevo y promocionado recibe una Inducción como parte del Entrenamiento inicial y toma de conciencia sobre la Organización y Puesto de Trabajo, SGI, Normas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente y cuando aplique Prevención de la Contaminación Cruzada y BASC en Balanfarina.

Concluida la inducción, el Jefe inmediato o tutor inicia el adiestramiento en el puesto y área de trabajo.

Se exceptúa la inducción al personal de Puntos de Ventas cuando cambia de una agencia a otra para desempeñar la misma posición.

Los cambios de Promoción, Traslados del personal, son realizados en el sistema SAP por el Auxiliar de RRHH, quien elabora una carta para formalizar el cambio.

En el caso de promociones o traslados el documento es enviado en el transcurso del siguiente mes de la fecha registrada en el sistema.

6. ADIESTRAMIENTO INICIAL AL PUESTO Y ÁREA DE TRABAJO.

6.1. Criterios para el Adiestramiento Inicial al Puesto y Área de Trabajo.

Una vez concluida la inducción al colaborador, el jefe inmediato es el responsable de llevar a cabo el adiestramiento inicial propiamente dicho o apoyarse de un Tutor cuando la mecánica laboral restrinja los tiempos del titular.

El adiestramiento inicial al puesto y área de trabajo se realiza conforme a los siguientes puntos:

1. Bienvenida del colaborador

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL PARA USO EXCLUSIVO DEL GRUPO AGRIPAC

Página 3 de 5

PREGUNTAS ENTREVISTA

1. ¿Cuántas personas aproximadamente cree usted que han salido en el mes de marzo, abril, mayo y junio?

Un aproximado de entre 10 a 15 personas por mes

2. ¿Cuántas personas aproximadamente cree usted que han salido entrado en el mes de marzo, abril, mayo y junio?

En marzo entraron seis personas

En abril entraron veinte personas

En mayo entraron quince personas

En junio entraron treinta y dos personas

3. ¿De qué área son las personas que salieron y qué cargo ocupaban?

Son de las áreas de producción y puntos de ventas

4. ¿Cuál fue el motivo de su salida?

Salieron por finalización de contrato

5. ¿El tiempo de inducción suele ser el que está establecido en el manual o por circunstancias especiales puede aumentar o disminuir?

Suele variar antes de los 20 días estipulados si se realiza en el edificio matriz, sin embargo, si puede alargarse por cambios o modificaciones en el descriptivo de cargo.