



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TÍTULO DEL ARTÍCULO

**ROTACIÓN DEL PERSONAL: INCIDENCIA EN LOS PROCESOS
INTERNOS DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL DEL MINISTERIO DE
DESAROLLO HUMANO, SALINAS**

AUTOR

Mora Oyola Roy Andrés

**TRABAJO DE TITULACIÓN EN MODALIDAD DE ARTÍCULO
PROFESIONAL DE ALTO NIVEL**

Previo a la obtención del grado académico en
MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TUTORA

PhD. Álvarez Acosta Roxana

La Libertad, Ecuador

2026



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

**PhD. Homero Rodríguez Insuasti
COORDINADOR DEL PROGRAMA**

**PhD. Roxana Álvarez Acosta
TUTORA**

**PhD. Jacqueline Bacilio Bejegen
DOCENTE ESPECIALISTA**

**PhD. Marco Torres Lema
DOCENTE ESPECIALISTA**

**Ab. María Rivera González, Mgtr.
SECRETARIA GENERAL
UPSE**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN

Certifico que luego de haber dirigido científica y técnicamente el desarrollo y estructura final del trabajo, este cumple y se ajusta a los estándares académicos, razón por el cual apruebo en todas sus partes el presente trabajo de titulación que fue realizado en su totalidad por Roy Andrés Mora Oyola, como requerimiento para la obtención del título de Magíster en Gestión del Talento Humano

TUTOR

PhD. Roxana Álvarez Acosta

11 días del mes de junio del año 2026



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, MORA OYOLA ROY ANDRÉS

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación, ROTACIÓN DEL PERSONAL: INCIDENCIA EN LOS PROCESOS INTERNOS DE LA DIRECCIÓN DISTRITAL DEL MINISTERIO DE DESARROLLO HUMANO, SALINAS, previo a la obtención del título en Magister en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

La Libertad, a los 11 días del mes de junio del año 2026

EL AUTOR

Mora Oyola Roy Andrés



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
INSTITUTO DE POSTGRADO**

AUTORIZACIÓN

Yo, MORA OYOLA ROY ANDRÉS

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de artículo profesional de alto nivel con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este artículo académico dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

La Libertad, a los 11 días del mes de junio del año 2026

EL AUTOR

Mora Oyola Roy Andrés

RESUMEN

La gestión efectiva del capital humano es fundamental para la eficacia operativa ininterrumpida de las entidades públicas. El fenómeno de la rotación de personal afecta directamente la productividad de una organización y la continuidad ininterrumpida de sus funciones de gestión. El sector público se ve particularmente impactado por este fenómeno, ya que altos niveles de rotación de empleados generan desafíos para la integración organizacional, la retención efectiva del conocimiento y el logro de metas estratégicas. Este documento busca analizar el impacto de la rotación de empleados en el funcionamiento interno de la Dirección Distrital de MDH Salinas. El autor utilizó un enfoque descriptivo correlacional dentro de un marco no experimental y un enfoque de métodos mixtos. De la población total de 350 servidores públicos, se derivó una muestra representativa de 184 mediante la fórmula de muestreo estadístico para poblaciones finitas. Las principales técnicas de recolección de datos empleadas fueron cuestionarios estructurados, entrevistas semiestructuradas y análisis documental. El análisis mostró que la rotación de personal impacta negativamente en la continuidad operativa, aumenta la carga de trabajo y dificulta la transferencia del conocimiento institucional. Además, se identificaron la inestabilidad contractual, el clima organizacional y la falta de movilidad profesional ascendente como factores de movilidad laboral. Se ha establecido que la estabilidad del talento humano es un elemento crítico para potenciar la sostenibilidad institucional, la eficiencia de los procesos internos y la efectividad operativa.

Palabras claves: rotación del personal, procesos internos, talento humano, eficiencia institucional, clima organizacional.

ABSTRACT

Effective human capital management is essential to the uninterrupted operational efficiency of public entities. Staff turnover directly affects an organization's productivity and the uninterrupted continuity of its management functions. The public sector is particularly impacted by this phenomenon, as high levels of employee turnover create challenges for organizational integration, effective knowledge retention, and the achievement of strategic goals. This paper seeks to analyze the impact of employee turnover on the internal operations of the Salinas District Office of the Ministry of Housing and Urban Development (MDH). The author employed a descriptive-correlational approach within a non-experimental framework and a mixed-methods design. From the total population of 350 public servants, a representative sample of 184 was derived using the statistical sampling formula for finite populations. The primary data collection techniques used were structured questionnaires, semi-structured interviews, and document analysis. The analysis showed that staff turnover negatively impacts operational continuity, increases the workload, and hinders the transfer of institutional knowledge. In addition, contractual instability, the organizational climate, and the lack of upward career mobility were identified as factors contributing to employee turnover. It has been established that human talent stability is a critical element for enhancing institutional sustainability, the efficiency of internal processes, and the operational effectiveness.

Keywords: staff turnover, internal processes, human resources, institutional efficiency, organizational climate.

CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN PARA PUBLICACIÓN

JOURNAL OF BUSINESS
and entrepreneurial
studies

ISSN: 2576-0971

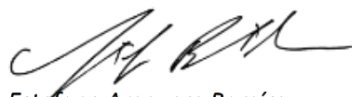
Mora Oyola Roy Andrés
Alvarez Acosta Roxana Del Carmen
Author

ACCEPTANCE OF PUBLICATION

The editorial team of the *Journal of business and entrepreneurial studies* formed by Colloquium editorial certifies that the paper submitted for double-blind peer review entitled:

**ROTACIÓN DEL PERSONAL, INCIDENCIA EN LOS PROCESOS INTERNOS DE LA DIRECCIÓN
DISTRITAL DEL MINISTERIO DE DESARROLLO HUMANO, SALINAS**

It will be published in Vol 9 No. 3 in July 2026 of our journal indexed in Dialnet, Latindex catalog 2.0, REDIB, Actualidad Iberoamericana, REDALYC, Erihplus and Clase and Redalyc.



Estefano Ampuero Ramírez
Editor-in-Chief
27-05- 2026

Nombre de la revista	<i>JOURNAL OF BUSINESS AND ENTREPRENEURIAL STUDIES</i> https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/415
----------------------	---