

# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA NACIONAL

Facultad Regional Santa Cruz



## TECNICATURA UNIVERSITARIA EN ADMINISTRACIÓN

**Título: "LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y SUS CONSECUENCIAS GENERADAS EN EL DEPARTAMENTO DE ALUMNOS DE LA E.P.J.A. SECUNDARIA N°7 "PROF. JORGE FERNANDEZ" PIEDRA BUENA, SANTA CRUZ"**

**Director:** Lic. Pablo Ibarra Puentes

**Autor:** Ariel Alejandro Scasso

# ÍNDICE

## Contenido

AGRADECIMIENTO.....	3
1.1 TEMA .....	4
1.2 RESUMEN.....	4
2.1 PROBLEMA.....	5
2.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	5
3.1 OBJETIVO GENERAL .....	6
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
3.3 HIPÓTESIS.....	6
4.1 MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	7
4.2 PLAN DE OBTENCIÓN DE DATOS .....	8
5 MARCO TEÓRICO .....	9
6.1 DESARROLLO METODOLÓGICO .....	11
6.2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	11
6.3 ANÁLISIS DE DATOS .....	14
7 CONCLUSIÓN .....	24
8 BIBLIOGRAFIA .....	25
9 ANEXO.....	26

## **AGRADECIMIENTO**

Este trabajo está dedicado a mis hijos Dante, Renzo y Bruno, quienes son mi mayor inspiración y motivación para alcanzar mis metas. A mi esposa Noelia, gracias por tu infinito amor y por brindarme el espacio y apoyo necesario para lograr mis objetivos. Sin ustedes, este camino habría sido mucho más difícil de transitar.

A mis padres y hermanos, gracias por ser mi soporte incondicional y por siempre estar presentes en mi vida. Su amor y apoyo son mi mayor fortaleza.

A la Universidad Tecnológica Nacional, por brindar la oportunidad de estudiar una carrera de gran importancia; brindando a todos los ciudadanos la posibilidad de adquirir el conocimiento.

Y un agradecimiento especial al Lic. Pablo Ibarra Puentes, por su dedicación y compromiso en el desarrollo de este proyecto y por compartir su sabiduría conmigo.

Gracias a cada uno de ustedes por formar parte de este camino y por creer en mí. Su apoyo ha sido fundamental en mi crecimiento personal y profesional. ¡Muchas gracias!

## **1.1 TEMA**

Rotación de personal y sus consecuencias generadas en el sector del "departamento de alumnos" de la E.P.J.A. Secundaria N°7 "PROF. JORGE FERNANDEZ" de la localidad de Piedrabuena, Santa Cruz.

## **1.2 RESUMEN**

La presente investigación tiene como objetivo analizar las problemáticas que se afianzan en una rotación de personal en el departamento de alumnos de la E.P.J.A. Secundaria Nro. 07. de PiedraBuena.

La rotación de personal hace referencia a la frecuencia con la que los empleados ingresan y renuncian a sus puestos de trabajo. Es un indicador clave para medir la estabilidad del personal.

El objetivo de esta investigación es analizar y explicar las causas que originan esta rotación, además de destacar las problemáticas negativas que se ha generado en cuanto al funcionamiento del departamento.

La rotación de personal puede ser voluntaria o involuntaria. La rotación voluntaria ocurre cuando los empleados deciden dejar su empleo por razones personales, como mejores oportunidades laborales, insatisfacción con el trabajo actual, falta de crecimiento profesional, problemas de gestión o conflictos con compañeros de trabajo. Por otro lado, la rotación involuntaria se produce cuando la organización decide despedir a un empleado debido al bajo rendimiento, reducción de costos, reestructuración o cualquier otra razón organizacional.

El estudio propone investigar el detrás de la rotación de personal en el departamento de alumnos de la EPJA Secundaria N.º 7. Se observa con certeza que al asumir responsabilidades y funciones el personal no cuenta con capacitación para el desarrollo profesional y ante la falta de propuestas de capacitación y formación los motiva a hacer abandono de sus puestos de trabajo, generando problemáticas cómo la perdida de información sobre registros de alumnos que cada perfil tiene a cargo; estado de cursada, notas de calificaciones, situación del alumno; en calidad de regular o libre, etc. Resulta necesario determinar la influencia de la rotación de personal con los resultados de investigación.

## **2.1 PROBLEMA**

¿Cuáles son los factores que producen la rotación de personal en el área del "departamento de alumnos" de la E.P.J.A. SECUNDARIA N.º 7 "PROF. JORGE FERNANDEZ" de Piedra Buena?

## **2.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

La rotación de personal tiene consecuencias negativas para las organizaciones, especialmente en el ámbito escolar donde suele haber suplencias o cambios en las horas cátedras.

Cuando un empleado con experiencia deja el departamento, se pierde el conocimiento y la experiencia acumulada, lo que afecta el desempeño y la eficiencia del equipo.

La falta de planificación y organización en el departamento de cómo proceder en estas circunstancias hace que se produzca una sobrecarga de trabajo para los empleados restantes, hasta tanto se cubra ese puesto vacante.

Además, esta rotación puede generar interrupciones en la atención y servicio a los alumnos, lo que resulta en falta de continuidad en el seguimiento de casos o resolución de problemas, afectando así la calidad del servicio brindado.

No se cuenta con formaciones de capacitación, los empleados que integran el departamento de alumnos y los nuevos a integrar, requieren de formaciones sobre las políticas internas del colegio, cómo manejar situaciones atípicas de alumnos. Esto permitirá que se adapten rápidamente a su nuevo entorno laboral.

Además, las formaciones de capacitación también pueden ayudar a establecer una base de conocimientos común entre el personal existente y los nuevos empleados, lo que facilita la colaboración y el trabajo en equipo. También le permite al personal existente transmitir sus experiencias y conocimientos a los nuevos empleados, asegurando una transición suave y efectiva.

Se pretende contribuir con una mejor visión y análisis a este problema desde una perspectiva académica y desde el marco teórico proponer posibles alternativas para mejorar su funcionamiento.

### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar los factores de la rotación de personal y su incidencia en el departamento de alumnos de la EPJA Secundaria N.º 7 "PROF. JORGE FERNANDEZ" de Piedra Buena.

### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ❖ Identificar cómo inciden en el funcionamiento del área la rotación de personal.
- ❖ Determinar el porcentaje de rotación del personal en el área.
- ❖ Determinar cuál es el impacto de programas de capacitación y formación ante una rotación de personal o cambio de puesto.
- ❖ Determinar los diversos o múltiples factores positivos o negativos en la rotación de personal bajo la percepción de los trabajadores del área.
- ❖ Plantear una propuesta de mejora en el área del departamento de alumnos.

### **3.3 HIPÓTESIS**

La hipótesis planteada sugiere que la causa principal de la rotación de personal en el departamento de alumnos de la EPJA Secundaria 7 es una combinación de la excesiva carga de trabajo y la falta de capacitación adecuada, lo cual puede afectar el desempeño laboral de los empleados.

#### 4.1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tema	Problema	Objetivo Gral.	Hipótesis	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Rotación de personal y sus consecuencias generadas en el sector del "departamento de alumnos" de la EPJA Secundaria N°7 "PROF. JORGE FERNANDEZ" Piedrabuena, Santa Cruz.	¿Cuáles son los factores que producen la rotación de personal en el área del "departamento de alumnos" de la E.P.J.A. SECUNDARIA N.º 7 "PROF. JORGE FERNANDEZ" de Piedra Buena?	Determinar los factores de la rotación de personal y su incidencia en el departamento de alumnos de la EPJA Secundaria N.º 7 "PROF. JORGE FERNANDEZ" de Piedra Buena.	La hipótesis planteada sugiere que la causa principal de la rotación de personal en el departamento de alumnos de la EPJA Secundaria 7 es una combinación de la excesiva carga de trabajo y la falta de capacitación adecuada, lo cual puede afectar el desempeño laboral de los empleados.	Rotación de Personal	La rotación de personal hace referencia a la frecuencia con la que los empleados ingresan y renuncian a sus puestos de trabajo.	Utilización de cuestionarios que ayuden a identificar los factores que llevan a que se produzca una rotación de personal.	Rotación Interna, hace referencia a la rotación de personal que se da dentro del colegio educativo.	*Carga laboral.  *Total de personal con formación.  *Cantidad de personal que considere que puede tener un desarrollo personal.

## 4.2 PLAN DE OBTENCIÓN DE DATOS

**Población:** La población está conformada por un grupo de 29 personas, que incluye a directivos, secretarios, personal administrativo, ayudantes de gabinete de informática y auxiliares docentes.

**Fuente:** Las personas que ocupen puestos de secretario(a), ayudantes de gabinete de informática y auxiliares docentes.

**Localización de las fuentes:** E.P.J.A Secundaria N.º 7 – PiedraBuena | Santa Cruz

### **Instrumentos de recolección de datos:**

- Se propone realizar una encuesta en línea al personal que ocupa los puestos de ayudante de gabinete de informática o a los auxiliares docentes, con el objetivo de averiguar las razones por las cuales los auxiliares docentes prefieren cambiar a puestos de ayudantes de gabinete de informática dentro de la institución. Además, se busca conocer si aquellos que se han ido del sector lo han hecho debido a una carga laboral excesiva.
- Entrevista tipo online al secretario(a) del establecimiento para consultar los motivos por los que cree se va del sector el personal y si este movimiento trae consecuencias.

## 5 MARCO TEÓRICO

Chiavenato (1999) en su estudio nos informa que la rotación de personal se produce cuando los empleados abandonan sus puestos de trabajo y son reemplazados por otros. Es importante que el flujo de salidas sea compensado con nuevas contrataciones.

La desvinculación puede ser iniciada tanto por el empleado cómo por la organización. En el caso del empleado, puede deberse a la insatisfacción laboral y a la percepción de mejores oportunidades fuera de la organización. En el caso de la organización, puede deberse a la sustitución de empleados, problemas de selección o reducción de la fuerza laboral. Para mitigar el impacto de estos cambios, se pueden implementar medidas cómo recortar horas extras, congelar contrataciones, reducir la jornada laboral y ofrecer entrenamiento continuo. En caso de despidos, se deben utilizar criterios acordados con los empleados para minimizar problemas de moral y productividad.

Chiavenato identifica 4 factores que influyen en la rotación de personal:

1. Factores extrínsecos: Son aquellos relacionados con el ambiente externo a la organización y que pueden influir en la decisión de los empleados de abandonar el puesto de trabajo, como por ejemplo la competencia del mercado laboral, el salario y beneficios ofrecidos, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, entre otros.
2. Factores intrínsecos: Son aquellos relacionados con las características internas de la organización que pueden impactar en la rotación de personal. Estos factores incluyen la cultura organizacional, el clima laboral, la relación con los superiores y compañeros de trabajo, la satisfacción en el trabajo, las políticas y prácticas de recursos humanos, entre otros.
3. Factores individuales: Se refieren a las características y motivaciones propias de cada empleado que pueden influir en su decisión de abandonar el puesto de trabajo. Estos factores incluyen aspectos como la edad, el nivel educativo, la experiencia laboral, las expectativas profesionales, la afinidad con el trabajo y la organización, entre otros.
4. Factores grupales: Se refieren a las interacciones y dinámicas que se establecen dentro de los grupos de trabajo y que pueden influir en la rotación de personal. Estos factores incluyen aspectos como el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, la cohesión grupal, el apoyo social, entre otros.

Chiavenato nos indica que la rotación de personal está influenciada por factores tanto externos como internos a la organización, así como por características individuales y grupales de los empleados. El entendimiento de estos factores permite a las organizaciones implementar estrategias para reducir la rotación y retener a sus empleados más talentosos.

Robbins (2007) sugiere a la rotación de puestos y enriquecimiento del puesto como formas para la rediseñar el puesto de trabajo. Los trabajos monótonos donde el empleado pierde la capacidad de motivación y su producción no son

buenos, necesita urgente una rotación de puesto denominada también trans capacitación o capacitación cruzada que a su vez la define cómo: cambio periódico de un trabajador de una tarea a otra.

Sin embargo, la rotación de puesto tiene las siguientes ventajas y desventajas:

- Ventaja: reduce el aburrimiento, incrementa la motivación en los trabajadores, la flexibilidad que adopta el trabajador para poder cubrir los puestos que se requiera y a su vez permite entender la contribución que hace a la organización.
- Desventajas se encuentra el costo por la capacitación del personal y radica en la propia acción de rotar a un empleado que ya conocía sus funciones en su puesto anterior para llevarlo a uno en donde no conoce sus funciones. También se ve alterado su entorno que debe adaptarse a un empleado nuevo, en donde un supervisor debe estar controlando que los nuevos conocimientos adquiridos sean llevados a cabo con éxito en la práctica.

Robbins (2017), en una reciente edición define a la rotación de personal haciendo referencia al movimiento de los empleados dentro de una organización o su salida de la misma. Este concepto implica tanto las salidas voluntarias de los empleados, como las tasas de renuncia y jubilación, así como las salidas involuntarias, como despidos o desvinculaciones.

La rotación de personal puede ser positiva o negativa. Una rotación positiva ocurre cuando los empleados que salen de la organización tienen un bajo rendimiento o no se adaptan culturalmente a la empresa, permitiendo así la entrada de nuevos empleados que puedan aportar más al éxito de la organización. Por otro lado, una rotación negativa ocurre cuando empleados claves y talentosos abandonan la organización, lo que puede llevar a la pérdida de conocimientos y afectar el rendimiento y la moral del personal restante.

En conclusión, la rotación de personal es un fenómeno común en las organizaciones que puede ser influenciado por factores externos e internos, así como por características individuales y grupales de los empleados. Entender estos factores permite a las organizaciones implementar estrategias para reducir la rotación y retener a los empleados más talentosos. La rotación de puestos puede ser una forma de rediseñar el trabajo y evitar la monotonía, pero también tiene ventajas y desventajas en términos de costos de capacitación y adaptación a nuevos entornos. En términos de impacto, la rotación puede tener tanto consecuencias positivas como negativas, dependiendo de las circunstancias y los empleados involucrados.

## 6.1 DESARROLLO METODOLÓGICO

El análisis se llevará a cabo a través de una encuesta que permitirá medir la variable cualitativa de la rotación de personal a través de preguntas específicas que indaguen acerca de la frecuencia y responsabilidades que son asignadas a los trabajadores.

La encuesta va a estar compuesta por 10 preguntas preestablecidas relacionadas directamente con la rotación de personal y será destinada a una muestra de aproximadamente 14 personas, compuesta por ayudantes de gabinete de informática, auxiliares docentes y por secretario(a)s que prestan servicios en el establecimiento educativo.

El presente trabajo de tesis se centrará en explorar la rotación de personal, considerando tanto los motivos por los cuales los empleados abandonan el departamento, como las causas que generan esta rotación dentro del mismo.

Para llevar a cabo el trabajo de campo, se partirá de los objetivos específicos como punto de partida.

## 6.2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario:

- 1- **Indicar si se ha presentado una rotación de personal o de puestos en el departamento de alumnos en el último tiempo.**

Sí, se presenta con mucha frecuencia.

Sí, se presenta de forma regular.

No, casi nunca se presenta.

No, no ha habido rotación.

- 2- **Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación: El motivo de la rotación de personal en el departamento de alumnos se debe a no estar de acuerdo con las tareas a realizar. ¿Considera que este motivo es suficiente para preferir realizar las tareas de ayudante de gabinete de informática?**

Sí, estoy de acuerdo

No, no estoy de acuerdo

Estoy de acuerdo parcialmente.

**3- Por favor, considere el siguiente enunciado y elija la opción que mejor represente su opinión:**

**Cuando se produce una rotación de personal o de puesto en el departamento de alumno, considera que ese movimiento ¿Afectan al seguimiento administrativo que cada auxiliar realiza en relación a los estudiantes?**

Si, considero que afecta el seguimiento administrativo

No, no creo que los cambios de personal afecten

Depende de las habilidades y capacitación del personal que ingresa

Es posible que existan interrupciones, pero el impacto no es significativo.

**4- Indique si está de acuerdo con la siguiente afirmación: "Si el personal del departamento de alumnos recibiera capacitación en los procesos administrativos, la rotación de personal reduciría"**

Si, estoy de acuerdo con la afirmación

No, no estoy de acuerdo con la afirmación

En parte, estoy de acuerdo con la afirmación

No puedo opinar al respecto.

**5- Por favor, responda lo siguiente: ¿Ha experimentado cambios constantes en los objetivos o en la dirección del departamento de alumnos?**

Si, muy frecuentemente.

Ocasionalmente

Raramente

**6- Por favor, responda lo siguiente: ¿Considera que en el departamento de alumnos existe un buen ambiente laboral?**

Si, considero un buen clima laboral

No, no considero que exista un buen clima

Neutral, no sabría decirlo

**7- Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación: "El motivo de la rotación de personal o de puestos en el departamento de alumnos, se debe a nuevas ofertas laborales que implican mejores remuneraciones económicas"**

Estoy de acuerdo

Estoy en desacuerdo

Indistinto

**8- Indique si está de acuerdo o no: "La rotación de personal o de puestos que hubo en el departamento de alumnos entre agosto y diciembre del año 2023, afectó los resultados obtenidos".**

Estoy de acuerdo

Estoy en desacuerdo

Indistinto

**9- ¿De qué manera cree que afectó la rotación de personal?**

Positivamente

Negativamente

No afectó

**10- ¿Recomendaría a otros colegas trabajar en el departamento de alumnos?**

Sí, definitivamente.

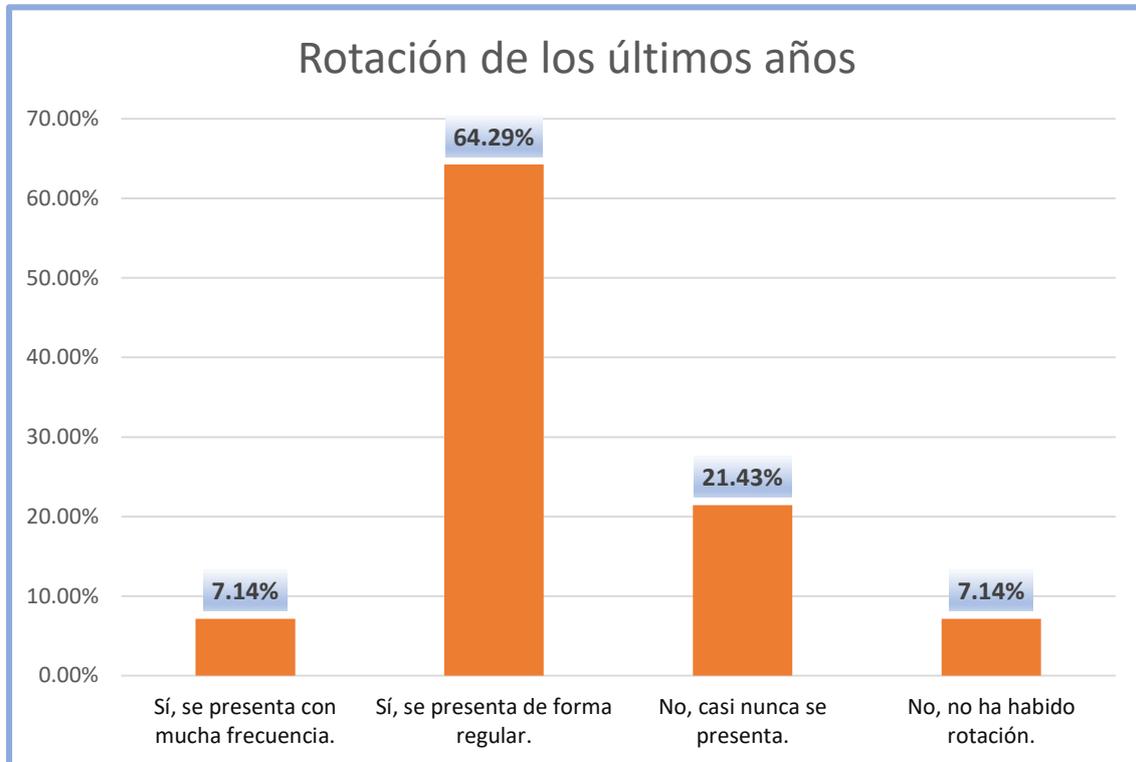
Tal vez, dependiendo de las circunstancias.

No, no lo recomendaría.

## 6.3 ANÁLISIS DE DATOS

Gráfico 1:

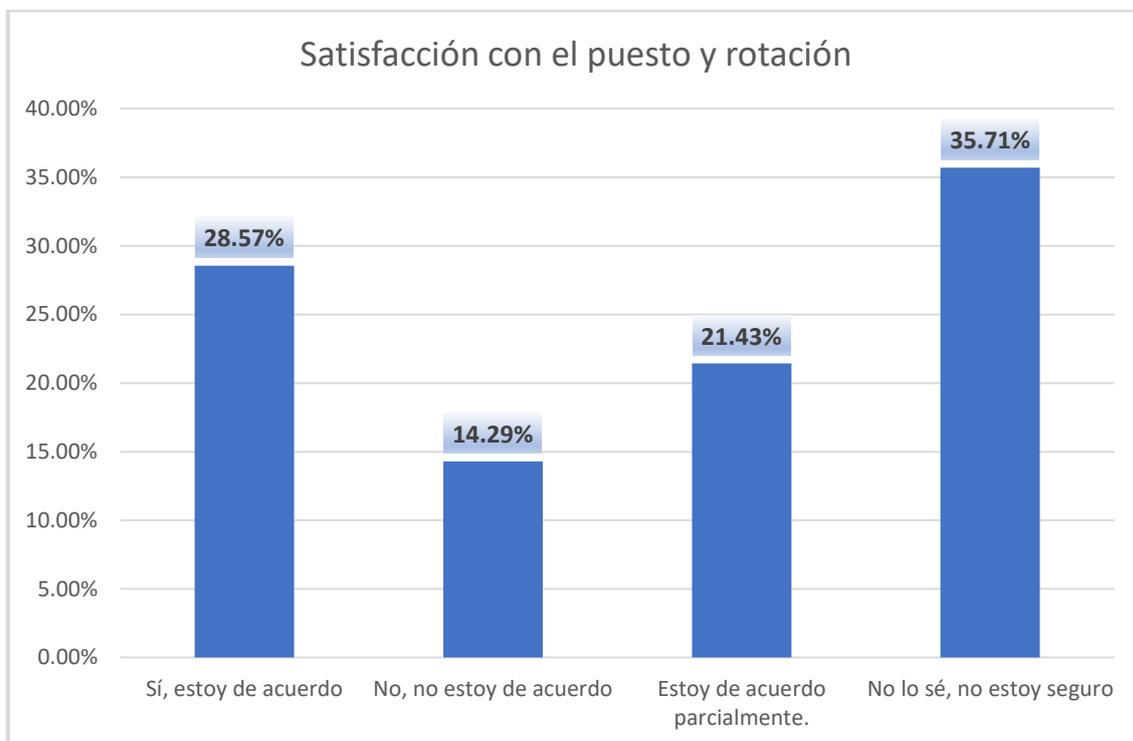
- Pregunta 1: **Indicar si se ha presentado una rotación de personal o de puestos en el departamento de alumnos en el último tiempo.**



Según el análisis del gráfico, se puede observar que más de la mitad de los encuestados comparten la opinión de que la rotación de personal en el departamento de alumnos es un fenómeno recurrente. Por lo tanto, resulta de vital importancia llevar a cabo un estudio detallado para investigar las causas que motivan esta constante rotación de empleados en dicho sector.

Gráfico 2:

- Pregunta 2: **Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación: El motivo de la rotación de personal en el departamento de alumnos se debe a no estar de acuerdo con las tareas a realizar. ¿Considera que este motivo es suficiente para preferir realizar las tareas de ayudante de gabinete de informática?**

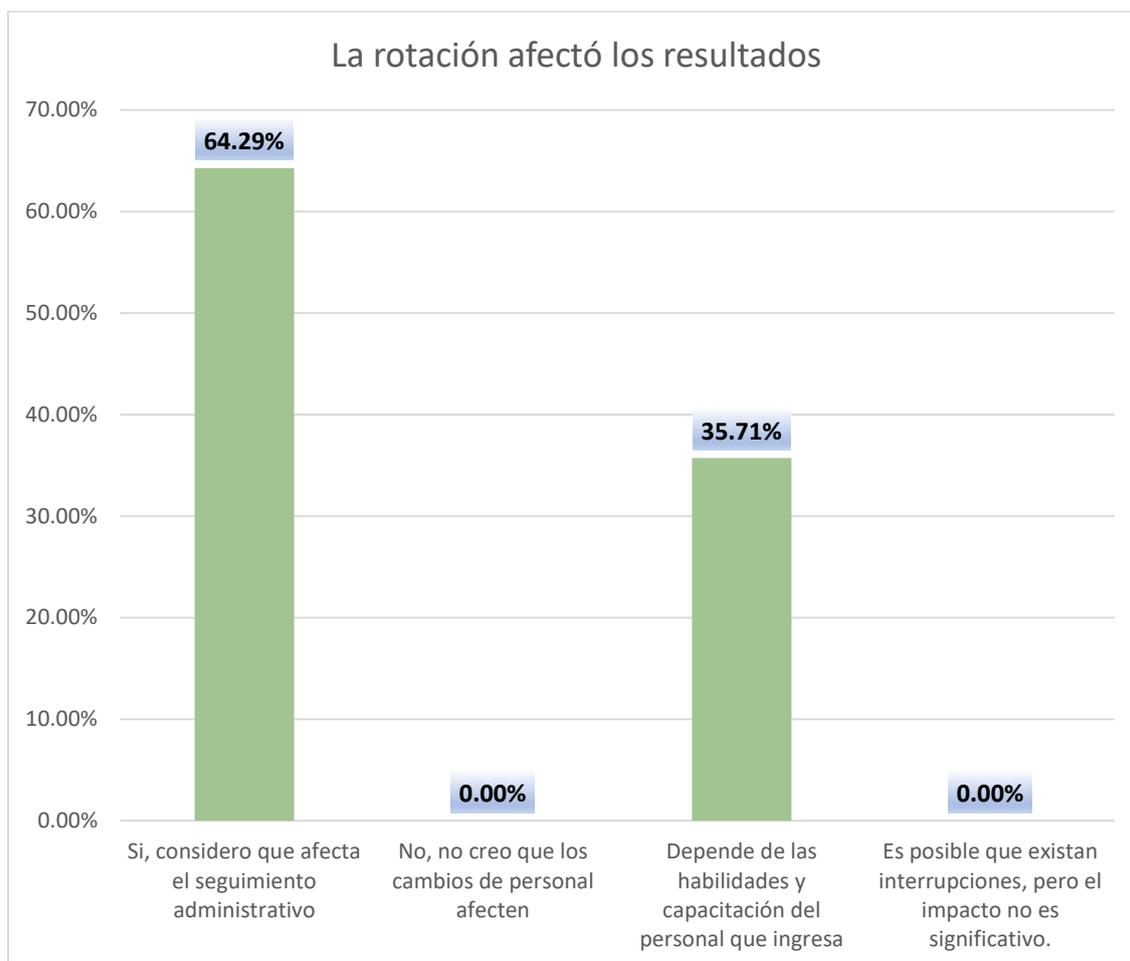


Los resultados indican que una parte de los encuestados tiene dificultades para identificar su nivel de satisfacción con las tareas asignadas, ya que responden que no lo saben o no están seguros; mientras que otro grupo considerable expresa insatisfacción y busca alternativas que les resulten más fáciles de gestionar. Esto se ejemplifica con la rotación de puestos de auxiliar administrativo al puesto de ayudante de gabinete de informática.

Gráfico 3:

- Pregunta 3: **Por favor, considere el siguiente enunciado y elija la opción que mejor represente su opinión:**

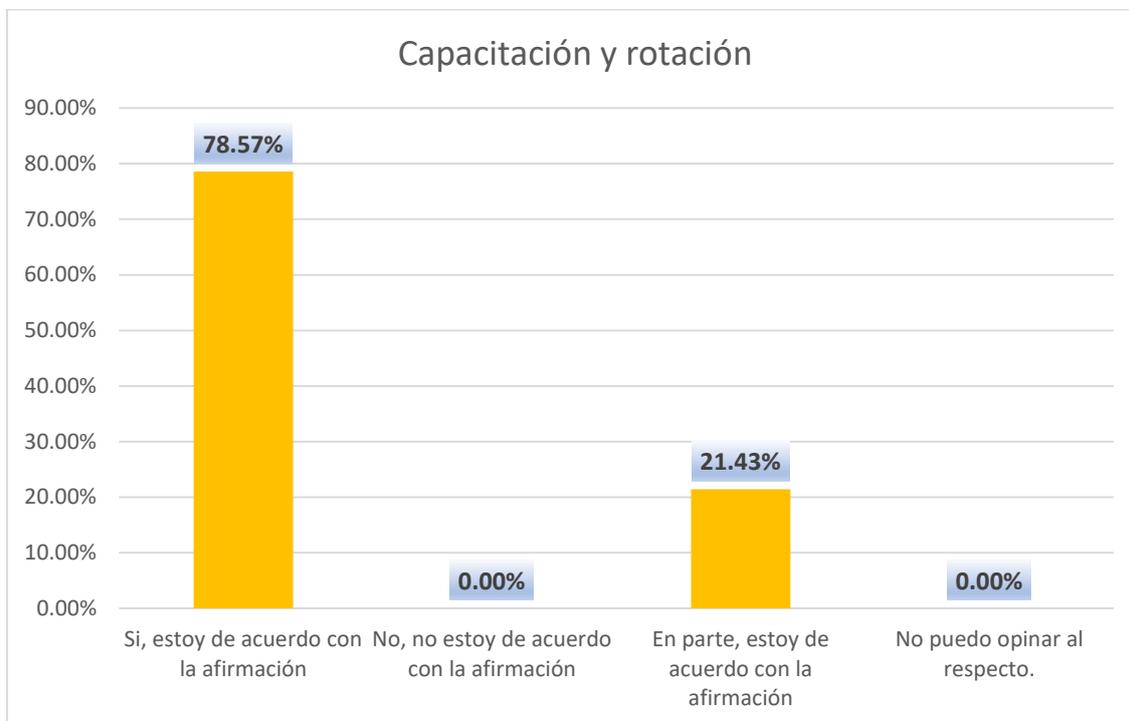
**Cuando se produce una rotación de personal o de puesto en el departamento de alumno, considera que ese movimiento ¿Afectan al seguimiento administrativo que cada auxiliar realiza en relación a los estudiantes?**



Más del 60% de los encuestados indican que la rotación afecta en el seguimiento administrativo que se realiza a cada alumno. Al tener una alta rotación de personal, se puede ver comprometida la calidad del trabajo realizado. Por otro lado, el 35% restante indica que depende mucho de las habilidades del personal ingresante esto también estaría relacionado con la teoría de rotación de personal. Cuando una organización tiene una alta rotación de personal, es importante que el personal nuevo que ingresa tenga las habilidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente. De lo contrario, la organización podría enfrentarse a problemas de capacitación constante, adaptación lenta a los procesos, entre otros aspectos que podrían afectar los resultados obtenidos.

Gráfico 4:

- Pregunta 4: **Indique si está de acuerdo con la siguiente afirmación: "Si el personal del departamento de alumnos recibiera capacitación en los procesos administrativos, la rotación de personal reduciría"**



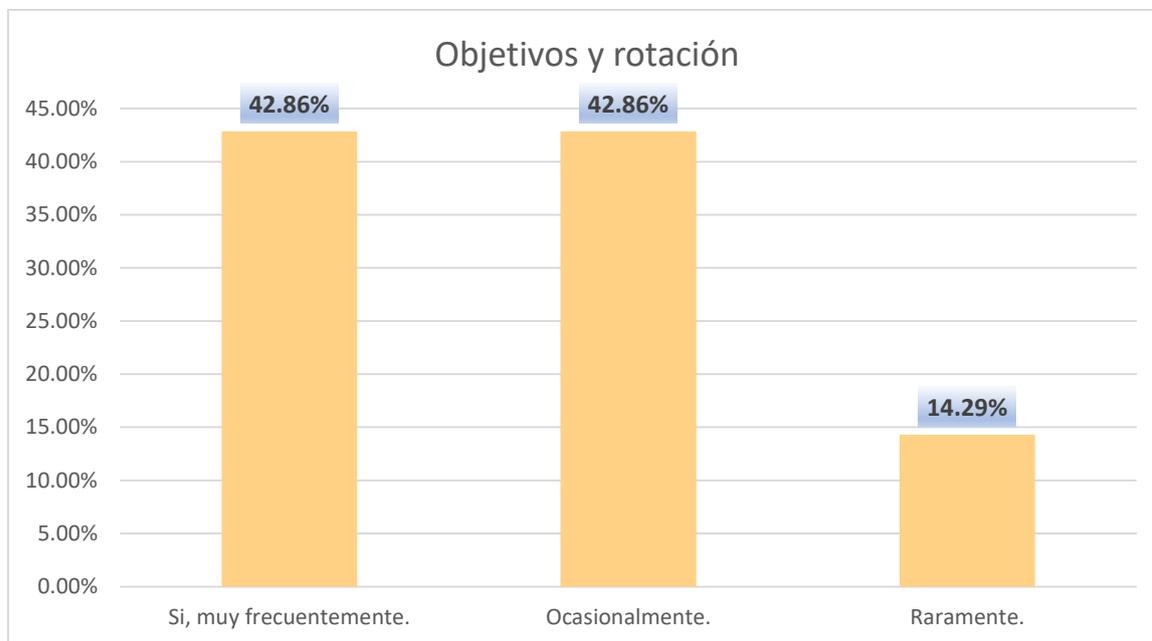
En la obtención de datos se puede observar que cerca de una 80% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación. La capacitación en los procesos administrativos es fundamental para el desempeño eficiente de cualquier departamento, incluido el de alumnos. Al recibir capacitación, el personal adquiere las habilidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva, lo que puede resultar en una reducción de errores y una mayor eficiencia en el manejo de los procesos administrativos.

Es coherente que la mayoría de los encuestados estén de acuerdo con esta afirmación, ya que reconocen la importancia de la capacitación en la retención del talento y el fortalecimiento de los equipos de trabajo. Aunque el resto de los encuestados sólo estén parcialmente de acuerdo, es probable que reconozcan que la capacitación es un factor importante, pero que también pueden existir otras causas de la rotación de personal que no se abordan exclusivamente con la capacitación.

Gráfico 5:

- Pregunta 5: **Por favor, responda lo siguiente:**

**¿Ha experimentado cambios constantes en los objetivos o en la dirección del departamento de alumnos?**



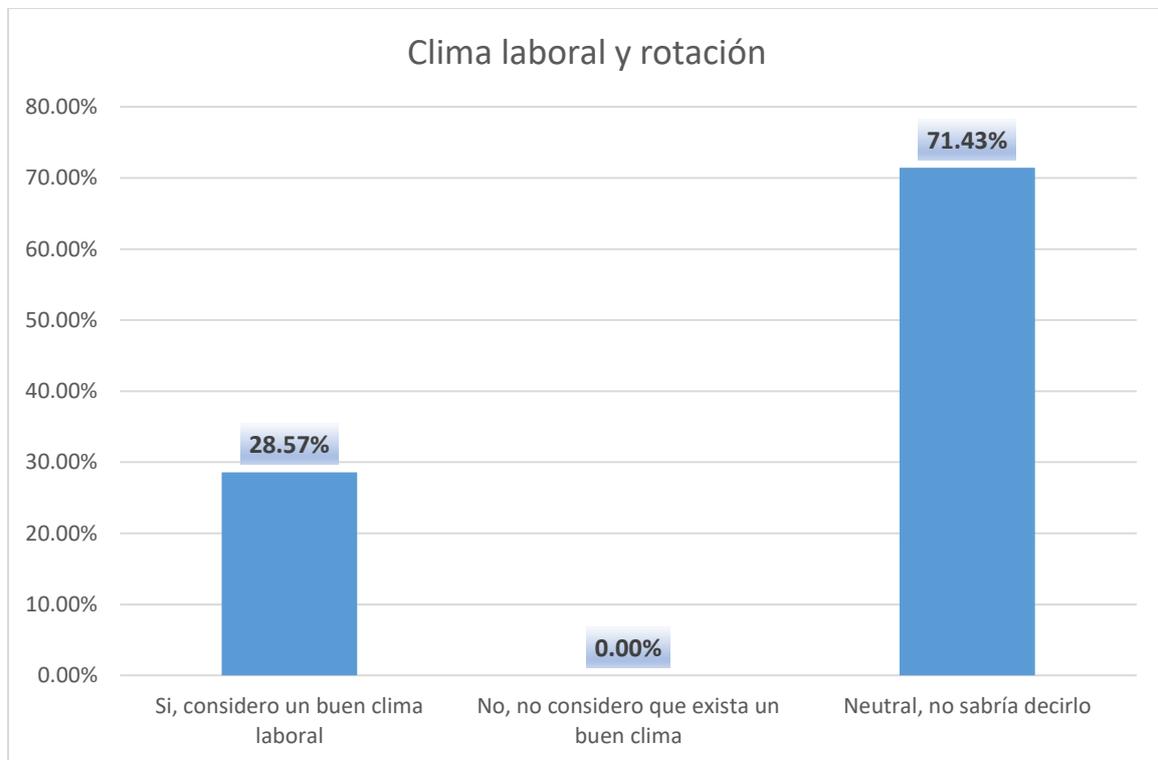
Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados ha experimentado cambios constantes en los objetivos o en la dirección del departamento de alumnos, ya sea de manera muy frecuente u ocasional. Esto puede tener un impacto significativo en la rotación de personal dentro del departamento.

Los cambios constantes en los objetivos o dirección pueden generar incertidumbre y falta de estabilidad entre los empleados, lo que a su vez puede llevar a un aumento en la rotación de personal. Los trabajadores pueden sentirse desmotivados al no poder mantenerse al día con los cambios constantes, lo que puede afectar su rendimiento y su satisfacción laboral.

Además, la falta de consistencia en los objetivos y la dirección del departamento puede hacer que los empleados se sientan desconectados de la visión y misión de la organización, lo que puede llevar a una disminución en el compromiso y la lealtad de los empleados.

Gráfico 6:

- Pregunta 6: **Por favor, responda lo siguiente: ¿Considera que en el departamento de alumnos existe un buen ambiente laboral?**

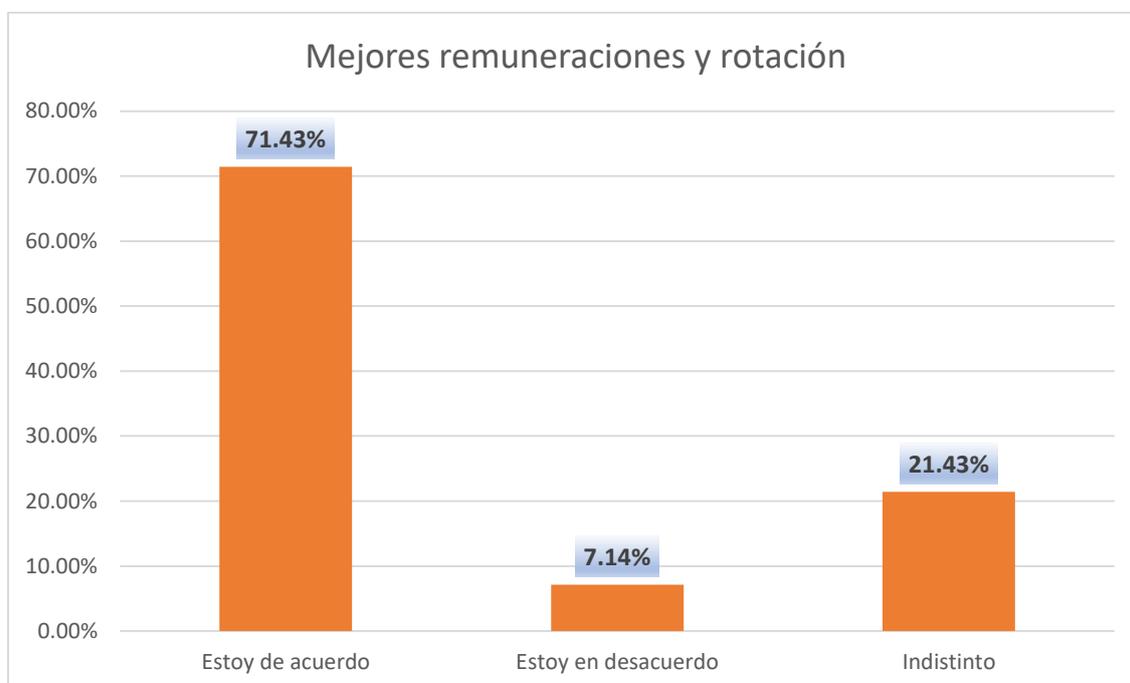


Se observa una tendencia en las respuestas donde más del 70% de los encuestados no están seguros de si existe un buen ambiente laboral en el departamento de alumnos. Esto podría indicar una falta de comunicación o transparencia en la gestión del departamento, lo que puede afectar negativamente la percepción de los empleados sobre el clima laboral. Si bien son pocos los encuestados que consideran que existe un buen ambiente laboral, esta respuesta sugiere que una parte de los encuestados ha tenido experiencias positivas en ese ambiente y percibe que se trabaja en un ambiente favorable para el desarrollo y bienestar de los trabajadores.

Desde un punto de vista teórico, el clima laboral se define como el conjunto de condiciones emocionales en las que se desenvuelve el trabajo en una organización. Cuando se percibe un buen clima laboral, los empleados suelen sentirse más motivados, comprometidos y satisfechos en su trabajo. Por el contrario, un mal clima laboral puede tener efectos negativos en la productividad, la salud y el bienestar de los trabajadores.

### Gráfico 7:

- **Pregunta 7: Indique si está de acuerdo o no con la siguiente afirmación: "El motivo de la rotación de personal o de puestos en el departamento de alumnos, se debe a nuevas ofertas laborales que implican mejores remuneraciones económicas"**

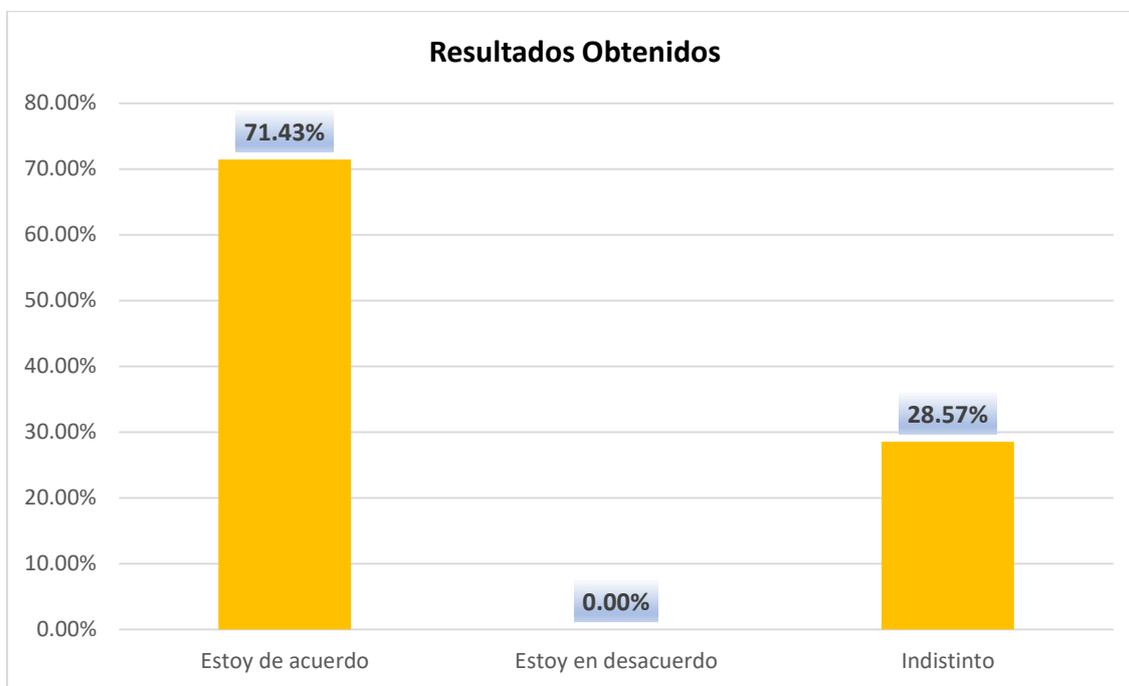


El gráfico indica que la mayoría (más del 70%) de los encuestados están de acuerdo en que la rotación de personal en el departamento de alumnos se debe a nuevas ofertas laborales que implican mejores remuneraciones económicas. Esta afirmación podría justificarse en base a que, en la actualidad, el mercado laboral es altamente competitivo y las empresas suelen ofrecer salarios más atractivos para atraer y retener al talento que necesitan.

Además, la rotación de personal puede ser un indicador de que los empleados buscan mejores condiciones laborales y salariales en otros lugares, lo cual genera una constante búsqueda de personal por parte de las empresas. Esto puede afectar directamente al departamento de alumnos, ya que al tratarse de un sector en el que se requiere una buena cantidad de personal para cubrir las necesidades de los estudiantes, la rotación puede afectar la calidad del servicio y la continuidad en los procesos.

Gráfico 8:

- Pregunta 8: **Indique si está de acuerdo o no: “La rotación de personal o de puestos que hubo en el departamento de alumnos entre agosto y diciembre del año 2023, afectó los resultados obtenidos”.**

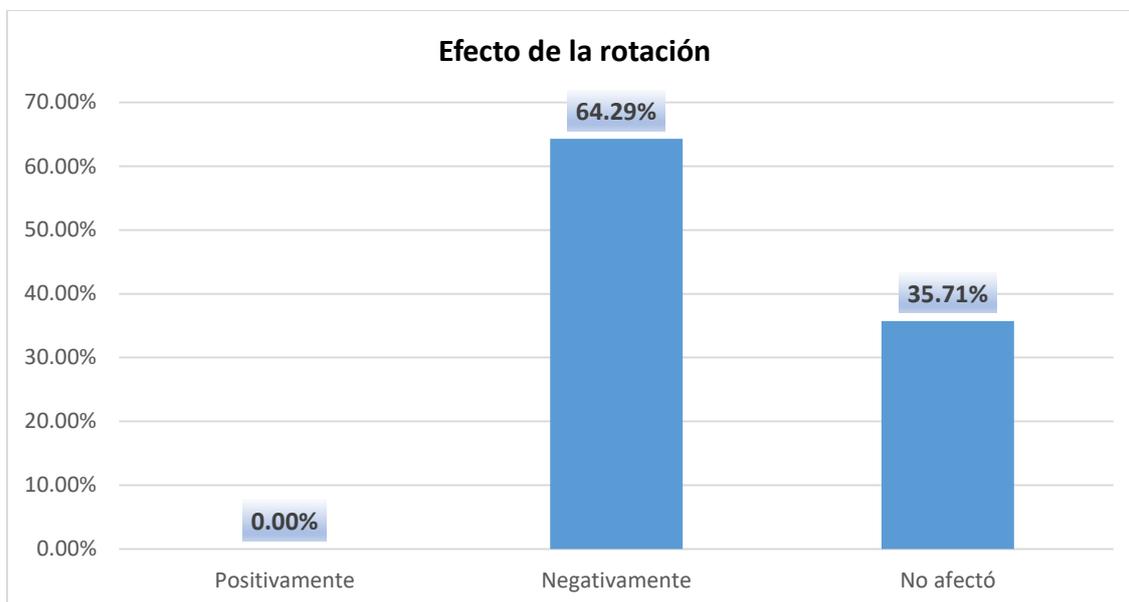


Una alta proporción de encuestados (más del 70%) están de acuerdo en que la rotación de personal o de puestos afectó los resultados obtenidos en el departamento de alumnos entre agosto y diciembre del año 2023. Esta opinión refleja una preocupación real sobre los efectos negativos que puede tener la rotación de personal en un equipo de trabajo, especialmente cuando se trata de un área tan crucial como el departamento de alumnos.

Por otro lado, cerca del (30%) de los encuestados respondieron que están indiferentes a la relación entre la rotación de personal y los resultados obtenidos podría indicar una falta de conciencia sobre los posibles impactos negativos que esta situación puede tener en un equipo de trabajo.

Gráfico 9:

- Pregunta 9: **¿De que manera cree que afecto la rotación de personal?**

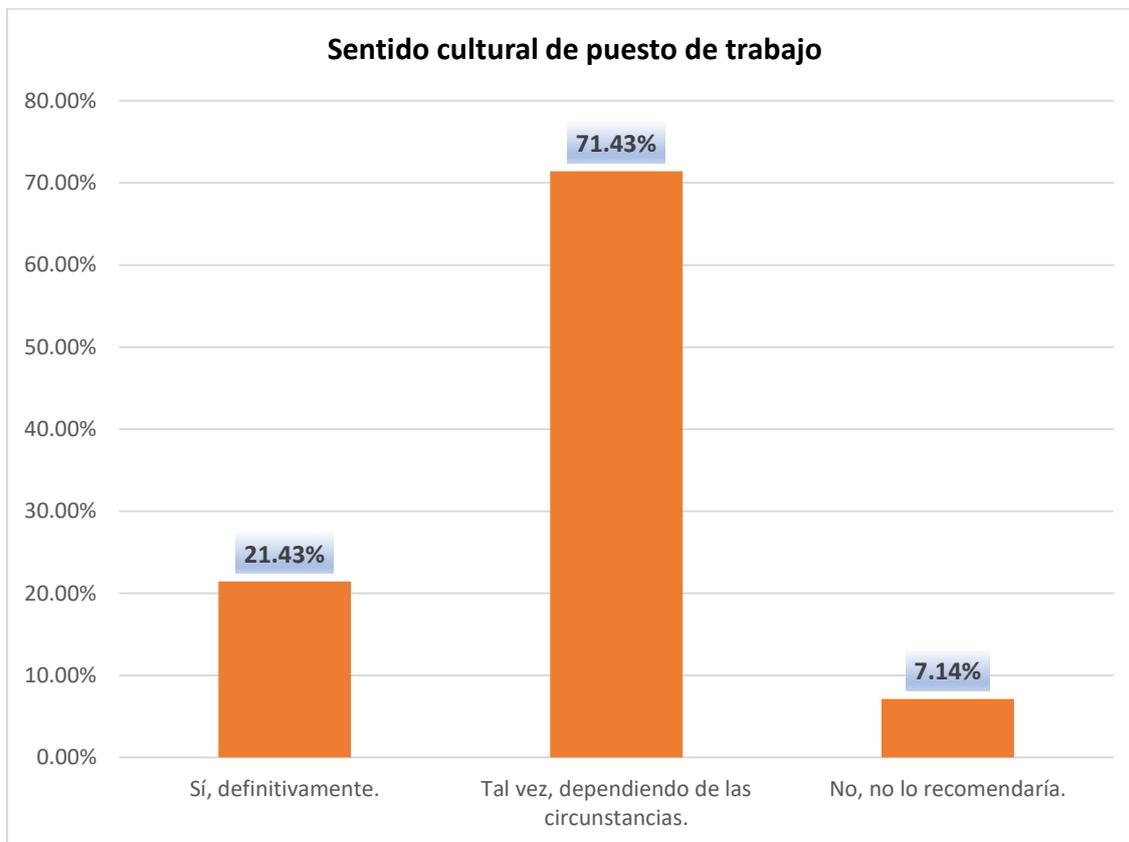


Más del 60% de los encuestados indicaron que la rotación de personal afecta negativamente sugiere que hay un problema serio en el departamento que está causando que los empleados abandonen sus puestos de trabajo de manera frecuente. La rotación de personal puede tener consecuencias negativas para las empresas, como la pérdida de conocimiento y experiencia de los empleados que se van, la interrupción en los equipos de trabajo, el aumento de los costos de reclutamiento y capacitación de nuevos empleados, y la disminución de la moral y la productividad de los empleados que permanecen en la organización.

Por otro lado, cerca del 35% de los encuestados respondieron que la rotación de personal no afectó, podría indicar que existen ciertas políticas o prácticas dentro de la organización que están ayudando a mitigar los efectos negativos de la rotación de personal. Por ejemplo, puede significar que la organización cuenta con programas de retención de talento efectivos, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para los empleados, un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, entre otros factores.

Gráfico 10:

- Pregunta 10: **¿Recomendaría a otros colegas trabajar en el departamento de alumnos?**



En base a los datos obtenidos, se puede observar que la mayoría de los encuestados tienen una opinión favorable sobre trabajar en el departamento de alumnos, ya sea recomendándolo de manera definitiva o en ciertas circunstancias. Sin embargo, un pequeño porcentaje de encuestados no lo recomendarían.

Esto puede deberse a varios factores que pueden influir en la percepción de los trabajadores del departamento de alumnos, como la carga de trabajo, el ambiente laboral, la remuneración, las oportunidades de crecimiento, entre otros. Si bien la mayoría de los encuestados parecen estar satisfechos con su trabajo en el departamento de alumnos, el pequeño porcentaje que no lo recomendaría podría estar experimentando dificultades que podrían llevar a la rotación de personal en este departamento.

## 7 CONCLUSIÓN

La rotación de personal en el área del departamento de alumnos de la E.P.J.A. Secundaria N.º 7 "Prof. Jorge Fernández" de Piedra Buena es un problema recurrente que afecta el funcionamiento y la eficiencia de este departamento.

Los datos obtenidos a través de las preguntas realizadas sugieren que la rotación de personal en el departamento de alumnos se produce con una frecuencia regular, lo que indica que es un problema que necesariamente debe ser abordado. Además, se observa que la mayoría de los encuestados considera que la rotación de personal afecta negativamente al seguimiento administrativo de los estudiantes, lo que denota una afectación directa en la calidad del servicio brindado por el departamento.

Desde la hipótesis planteada, la combinación de la excesiva carga de trabajo y la falta de capacitación adecuada parece ser uno de los factores principales que contribuyen a la rotación de personal en este departamento. Esto se ve reflejado en la respuesta de los encuestados, quienes en su mayoría consideran que la capacitación en procesos administrativos podría reducir la rotación de personal.

Además, se destacó que se producen cambios constantes en los objetivos o dirección del departamento de alumnos y en cuanto al ambiente laboral, la mayoría de los encuestados no considera que exista un buen clima laboral en el departamento de alumnos, lo que también puede estar contribuyendo a la rotación de personal.

En cuanto a la recomendación de trabajar en el departamento de alumnos, la mayoría de los encuestados mostró cierta reserva, lo cual puede sugerir que el problema de rotación de personal tiene un impacto en la percepción de los colegas sobre el área.

En resumen, la rotación de personal en el departamento de alumnos de la E.P.J.A. Secundaria N.º 7 "Prof. Jorge Fernández" de Piedra Buena es un problema que afecta directamente la eficacia y eficiencia de este departamento. Para abordar este problema, se sugiere implementar programas de capacitación y formación para el personal, mejorar el ambiente laboral y buscar soluciones que reduzcan la excesiva carga de trabajo. De esta manera, se podrá mejorar el desempeño del departamento de alumnos y garantizar un mejor servicio para los estudiantes.

## **8 BIBLIOGRAFIA**

- Chiavenato (1979) "Introducción a la Teoría General de la Administración".
- Idalberto Chiavenato (1999) "Gestión del talento humano".
- Stephen Robbins (2017), "Comportamiento Organizacional".
- Robbins (2007) Comportamiento Organizacional 15ed.
- Sampieri, R. (2010) Metodología de la Investigación. México: Mc Craw Hill.
- Alles M. (2005) Desarrollo del talento humano. Argentina: Granica.
- Newstrom, J. (2011) Comportamiento Humano en el Trabajo. Mexico: Mc Craw Hill.
- Robbins S. (2007) Comportamiento Organizacional. EEUU: Pearson.

## 9 ANEXO

Tabla general de resultados obtenidos			
PREGUNTA 1	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	Sí, se presenta con mucha frecuencia.	1	7,14%
	Sí, se presenta de forma regular.	9	64,29%
	No, casi nunca se presenta.	3	21,43%
	No, no ha habido rotación.	1	7,14%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100,00%</b>
PREGUNTA 2	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	Sí, estoy de acuerdo	4	28,57%
	No, no estoy de acuerdo	2	14,29%
	Estoy de acuerdo parcialmente.	3	21,43%
	No lo sé, no estoy seguro	5	35,71%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100,00%</b>
PREGUNTA 3	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	Si, considero que afecta el seguimiento administrativo	9	64,29%
	No, no creo que los cambios de personal afecten	0	0,00%
	Depende de las habilidades y capacitación del personal que ingresa	5	35,71%
	Es posible que existan interrupciones, pero el impacto no es significativo.	0	0,00%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100,00%</b>
PREGUNTA 4	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	Si, estoy de acuerdo con la afirmación	11	78,57%
	No, no estoy de acuerdo con la afirmación	0	0,00%
	En parte, estoy de acuerdo con la afirmación	3	21,43%
	No puedo opinar al respecto.	0	0,00%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100,00%</b>
PREGUNTA 5	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	Si, muy frecuentemente.	6	42,86%
	Ocasionalmente.	6	42,86%
	Raramente.	2	14,29%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100,00%</b>
PREGUNTA 6	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	Si, considero un buen clima laboral	4	28,57%
	No, no considero que exista un buen clima	0	0,00%
	Neutral, no sabría decirlo	10	71,43%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100,00%</b>
PREGUNTA 7	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	Estoy de acuerdo	10	71,43%
	Estoy en desacuerdo	1	7,14%
	Indistinto	3	21,43%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100,00%</b>
PREGUNTA 8	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	Estoy de acuerdo	10	71,43%
	Estoy en desacuerdo	0	0,00%
	Indistinto	4	28,57%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100,00%</b>
PREGUNTA 9	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	Positivamente	0	0,00%
	Negativamente	9	64,29%
	No afectó	5	35,71%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100,00%</b>
PREGUNTA 10	<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
	Sí, definitivamente.	3	21,43%
	Tal vez, dependiendo de las circunstancias.	10	71,43%
	No, no lo recomendaría.	1	7,14%
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>100,00%</b>