



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

ROTACION LABORAL DE FUNCIONARIOS EN LA SEDE CENTRAL DE

LA UNIVERSIDAD DEL SOL

González Gómez, Patricia Araceli
Vergara, Sofia Noemí

Cañete Benítez, Betania Jazmil

González Cubilla, Maria Cristina

Ortiz Velazco, Lucas Emanuel

González Rojas, Mirian Raquel

Alderete Balbuena, Milagros Monserrat

Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad del Sol, Asunción. Paraguay

gonzalezgomezpatriciaaraceli@gmail.com

noemi.26.06.10@gmail.com

canetejaz5@gmail.com

mariagonzalezcubilla15@gmail.com

emanurtz15@gmail.com

miriamgonzales2309@gmail.com

milimonse28@gmail.com

RESUMEN

Al realizar este trabajo de investigación se planteó como objetivo general Analizar los factores que influyen en la rotación del personal y nivel de productividad. El método utilizado en esta investigación fue la encuesta, a través de un formulario digital. Además, se realizó un estudio técnico. El enfoque utilizado fue cuantitativo. En esta investigación se utilizó la técnica del cuestionario en el cual se presentó preguntas a los funcionarios de la institución con el fin de obtener datos para analizarlos y obtener conclusiones a través del análisis pormenorizado. Los resultados mostraron que la rotación está influenciada principalmente por factores como la falta de satisfacción laboral, bajas oportunidades de desarrollo profesional y una comunicación deficiente entre los niveles jerárquicos. Esto afecta directamente el nivel de productividad, ya que la alta rotación genera interrupciones en los procesos operativos, incrementa los costos de contratación y formación, y disminuye la cohesión de los equipos de trabajo. Además, se identificó que un ambiente laboral negativo y la falta de reconocimiento del desempeño contribuyen a una mayor intención de abandono por parte de los empleados, repercutiendo negativamente en la estabilidad y eficiencia de la organización. Por lo tanto, abordar estos factores puede ayudar a reducir la rotación y mejorar la productividad. En conclusión, la rotación laboral de funcionarios en la sede central de la Universidad del Sol está influenciada por factores como la falta de oportunidades de crecimiento profesional, la insatisfacción con las condiciones laborales y la limitada comunicación interna. Estos aspectos no solo afectan la estabilidad del personal, sino también la continuidad y eficiencia de los procesos administrativos. Abordar estas problemáticas mediante estrategias como la mejora del clima laboral, la implementación de programas de capacitación y el fortalecimiento de canales de comunicación podría contribuir significativamente a reducir la rotación y mejorar el desempeño institucional.

Palabras claves: Funcionarios. Nivel de productividad. Rotación laboral



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

ABSTRACT

In carrying out this research work, the general objective was to analyze the factors that influence staff turnover and productivity level. The method used in this research was the survey, through a digital form. In addition, a technical study was carried out. The approach used was quantitative. In this research, the questionnaire technique was used in which questions were presented to the institution's officials in order to obtain data to analyze them and obtain conclusions through detailed analysis. The results showed that turnover is mainly influenced by factors such as lack of job satisfaction, low opportunities for professional development and poor communication between hierarchical levels. This directly affects the level of productivity, since high turnover generates interruptions in operational processes, increases hiring and training costs, and decreases the cohesion of work teams. In addition, it was identified that a negative work environment and lack of performance recognition contribute to a greater intention to leave by employees, negatively impacting the stability and efficiency of the organization. Therefore, addressing these factors can help reduce turnover and improve productivity. In conclusion, employee turnover at the Universidad del Sol headquarters is influenced by factors such as lack of opportunities for professional growth, dissatisfaction with working conditions, and limited internal communication. These aspects not only affect staff stability, but also the continuity and efficiency of administrative processes. Addressing these issues through strategies such as improving the work environment, implementing training programs, and strengthening communication channels could significantly contribute to reducing turnover and improving institutional performance.

Keywords: Employees. Productivity level. Employee turnover.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

1.INTRODUCCIÓN

La rotación del personal es entendida como la salida de empleados de la institución por decisión propia, es un proceso inherente a la gestión de recursos humanos, se ha convertido en un fenómeno que desafía a la institución en diferentes sectores.

Está situación refleja la compleja interacción de factores individuales, organizacionales y contextuales que influyen en la decisión de los empleados de permanecer o abandonar sus puestos de trabajo. Este fenómeno puede clasificarse en dos categorías principales: rotación voluntaria e involuntaria. La rotación voluntaria ocurre cuando el personal elige abandonar la organización por motivos personales o profesionales, como la búsqueda de mejores oportunidades laborales, insatisfacción con el ambiente laboral o la falta de crecimiento profesional.

Por otro lado, la rotación involuntaria sucede cuando es la propia organización la que decide la salida del personal, generalmente debido a problemas de rendimiento, estructuraciones internas, o incluso problemas financieros que requieren la reducción.

El objetivo general es analizar los factores que influyen en la rotación del personal y nivel de productividad.

Este trabajo es importante porque presenta los motivos que causan la rotación en la institución que es fundamental porque busca alternativas de mejora. Además, su aporte tiende a identificar los factores que influyen en la disconformidad de los empleados, la institución podría formular soluciones como mayor remuneración, más capacitaciones efectivas y alineadas con sus objetivos estratégicos. Por lo tanto, este trabajo contribuye a conocer e identificar la disminución de la rotación laboral y las teorías más robustas sobre la motivación laboral.



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

2.MATERIALES Y MÉTODOS

El método utilizado en esta investigación fue la encuesta, a través de un formulario digital. Además, se realizó un estudio técnico.

El enfoque utilizado fue cuantitativo. Según Creswell y Creswell (2018), el enfoque cuantitativo se caracteriza por la recopilación de datos numéricos y su análisis utilizando procedimientos estadísticos. Este enfoque busca examinar las relaciones entre variables, las cuales son medidas de manera objetiva, y generalmente parte de hipótesis previamente establecidas.

En esta investigación se utilizó para la recolección de datos como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario en el cual se presentó preguntas a los funcionarios de la institución con el fin de obtener datos para analizarlos y obtener conclusiones a través del análisis pormenorizado. Según Hernández Sampieri et.al (2018), la encuesta es una técnica de recolección de datos utilizada en investigaciones cuantitativas para obtener información de una muestra representativa de una población. Se basa en la administración de un cuestionario estandarizado con preguntas previamente diseñadas, generalmente cerradas, que permite obtener datos numéricos para ser analizados estadísticamente.

La población estuvo representada por todos los funcionarios de la sede central de Asunción.

3.RESULTADOS

En relación con el primer objetivo del estudio, Identificar las causas de la rotación del personal mediante la aplicación de una encuesta. Los funcionarios expresaron que la principal razón para dejar la organización es la falta de incentivos concretos, tales como horas extras y



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

bonificaciones familiares. Además, señalaron la carencia de oportunidades de desarrollo profesional, como capacitaciones y recategorizaciones, como un factor determinante que contribuye en la decisión.

En cuanto al segundo objetivo, Verificar que la remuneración es el factor más significativo que influye en la rotación laboral. Los datos recopilados a través de la encuesta indicaron que, además de la remuneración, el ambiente laboral y la falta de equipos adecuados dentro de la empresa también son aspectos que afectan negativamente la satisfacción de los empleados, y su permanencia en la organización.

Respecto al tercer objetivo, Analizar que la implementación de incentivos, tales como la retroalimentación regular, el desarrollo profesional y una comunicación efectiva, pueden ser una estrategia clave para mejorar la satisfacción de los empleados. Los resultados arrojados determinaron que estos elementos no solo fomentan un ambiente laboral más positivo, sino que también contribuyen a fortalecer el compromiso de los funcionarios con la institución.

En relación al cuarto objetivo del estudio, Identificar diversas estrategias y métodos que pueden ser eficaces para disminuir la rotación del personal. Los resultados arrojaron, que son valiosos tener conocimientos sobre cómo satisfacer las necesidades existentes dentro de la institución. Esto incluye la creación de un entorno más estimulante y motivador, que no solo retenga el talento, sino que también impulse el crecimiento y la productividad de la organización en su conjunto.

Finalmente, el objetivo general, Analizar los factores que influyen en la rotación del personal y nivel de productividad. Los resultados arrojaron fueron varios los factores que influyeron en la rotación del personal, tales como la remuneración, falta de incentivos concretos, tales como horas extras y bonificaciones familiares, falta de equipos dentro de la institución y



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

otros. Si todo esto se mejora el nivel de productividad del personal de la Universidad del Sol, sede central Asunción sería óptima.

4. CONCLUSIONES

En relación con el primer objetivo del estudio, Identificar las causas de la rotación del personal mediante la aplicación de una encuesta. Los funcionarios expresaron que la principal razón para dejar la organización es la falta de incentivos concretos, tales como horas extras y bonificaciones familiares. Además, señalaron la carencia de oportunidades de desarrollo profesional, como capacitaciones y recategorizaciones, como un factor determinante que contribuye en la decisión.

En cuanto al segundo objetivo, Verificar que la remuneración es el factor más significativo que influye en la rotación laboral. Los datos recopilados a través de la encuesta indicaron que, además de la remuneración, el ambiente laboral y la falta de equipos adecuados dentro de la empresa también son aspectos que afectan negativamente la satisfacción de los empleados, y su permanencia en la organización.

Respecto al tercer objetivo, Analizar que la implementación de incentivos, tales como la retroalimentación regular, el desarrollo profesional y una comunicación efectiva, pueden ser una estrategia clave para mejorar la satisfacción de los empleados. Los resultados arrojados determinaron que estos elementos no solo fomentan un ambiente laboral más positivo, sino que también contribuyen a fortalecer el compromiso de los funcionarios con la institución.

En relación al cuarto objetivo del estudio, Identificar diversas estrategias y métodos que pueden ser eficaces para disminuir la rotación del personal. Los resultados arrojaron, que son valiosos tener conocimientos sobre cómo satisfacer las necesidades existentes dentro de la



UNIVERSIDAD DEL SOL

Creada por Ley N° 4263

Aprobada por el Consejo de Universidades por Resolución N° 10/2010

institución. Esto incluye la creación de un entorno más estimulante y motivador, que no solo retenga el talento, sino que también impulse el crecimiento y la productividad de la organización en su conjunto.

Finalmente, el objetivo general, Analizar los factores que influyen en la rotación del personal y nivel de productividad. Los resultados arrojaron fueron varios los factores que influyeron en la rotación del personal, tales como la remuneración, falta de incentivos concretos, tales como horas extras y bonificaciones familiares, falta de equipos dentro de la institución y otros. Si todo esto se mejora el nivel de productividad del personal de la Universidad del Sol, sede central Asunción sería óptima.

5. BIBLIOGRAFÍA

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, P. B. (2018). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.