

**Rotación de personal y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Condorcanqui, 2021-2022****Staff turnover and job performance at the Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Condorcanqui, 2021-2022**

Diego de Almagro Vilchez Chaponán<sup>1</sup>, Carlos Raúl Poémape Oyanguren<sup>2</sup>, Jen Peter Eduardo De Rutte Gonzales<sup>3</sup>

**RESUMEN**

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Condorcanqui, período 2021-2022. Se utilizó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La población de estudio comprendió 101 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 43 individuos, empleando la técnica del muestreo por conveniencia. La recolección de datos se llevó a cabo mediante encuestas utilizando como instrumento un cuestionario. Los resultados revelan una relación positiva y estadísticamente significativa entre la rotación del personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Condorcanqui durante el periodo comprendido entre 2021 y 2022. Esto se explica por el hecho de que los trabajadores perciben la rotación de personal de manera favorable, pues les brinda la oportunidad de rotar dentro de la organización como resultado de su destacado desempeño, lo que a su vez les posibilita acceder a nuevas oportunidades laborales dentro de la misma. Esta estrategia de gestión de recursos humanos que fomente la rotación selectiva, vinculada al desempeño, puede ser beneficiosa para mantener altos niveles de productividad y compromiso entre el personal.

**Palabras clave:** Rotación de personal, desempeño laboral, UGEL

**ABSTRACT**

The objective of the study was to determine the relationship between staff turnover and the work performance of the workers of the UGEL Condorcanqui, period 2021-2022. A quantitative, non-experimental design and correlational approach was used. The study population comprised 101 workers, from which a sample of 43 individuals was selected, using the convenience sampling technique. Data collection was carried out by means of surveys using a questionnaire as an instrument. The results reveal a positive and statistically significant relationship between staff turnover and job performance in the workers of the Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Condorcanqui during the period between 2021 and 2022. This is explained by the fact that workers perceive staff turnover favorably, as it gives them the opportunity to rotate within the organization as a result of their outstanding performance, which in turn enables them to access new job opportunities within the organization. This human resource management strategy that encourages selective, performance-related turnover can be beneficial in maintaining high levels of productivity and commitment among staff.

**Keywords:** Staff turnover, job performance, UGEL

---

<sup>1</sup>Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; Gmail: [vilchezchaponandiegodealmagro@gmail.com](mailto:vilchezchaponandiegodealmagro@gmail.com)

<sup>2</sup>Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9127-2404>; Gmail: [raul.poemape@untrm.edu.pe](mailto:raul.poemape@untrm.edu.pe)

<sup>3</sup>Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1246-7308>; Gmail: [jean.derutte@untrm.edu.pe](mailto:jean.derutte@untrm.edu.pe)

## I. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores constituyen un elemento fundamental en el desenvolvimiento y progreso de las organizaciones, ya que su desempeño y productividad son determinantes en el funcionamiento de estas entidades (Rojas-Delgado et al., 2023). Dentro de este contexto, el fenómeno de la rotación del personal, también conocido como fuga de talentos, emerge como un factor crucial que afecta el crecimiento sostenible de las empresas. Este fenómeno se caracteriza por la breve permanencia de los trabajadores en las organizaciones, a menudo inferior a un año, y se atribuye en parte a la falta de flexibilidad y adaptación tecnológica (Rojas, 2019; Carvajal-Pérez, 2021). Para afrontar este desafío y mejorar la productividad, resulta imperativo implementar estrategias como los salarios emocionales, la flexibilidad horaria y un completo plan de beneficios en salud (Pérez, 2021).

Recientemente, el clima organizacional ha adquirido un papel primordial en la gestión empresarial al facilitar una comunicación interpersonal efectiva en un entorno laboral placentero (Vásquez-Robles et al., 2022). La gestión eficaz del talento humano se posiciona como uno de los mayores retos para cualquier empresa, especialmente en el ámbito operativo, donde la alta rotación de personal constituye una preocupación central, pues la partida de empleados conlleva pérdidas significativas, considerando las inversiones realizadas en capacitación, orientación y recursos de aprendizaje (Márquez et al., 2021; Jáuregui, 2029; Ramírez et al., 2019).

Sin embargo, partiendo de la premisa de que la mayoría de los trabajadores, en cualquier parte del mundo, buscarán nuevas oportunidades laborales debido a la percepción de mayores beneficios, seguridad laboral, nuevas experiencias o la evasión de conflictos en su empleo actual, se reconoce que la rotación de personal es un fenómeno inevitable (Melendres et al., 2018). Es por ello que a nivel mundial, las empresas están adoptando cambios de acuerdo con las tendencias de mercado, sin embargo, pocas son las que implementan nuevos sistemas exclusivamente para el talento humano que logren motivar a los empleados a realizar sus actividades asignadas, lo que puede resultar en insatisfacción laboral y minimización de la productividad de la organización, en ese sentido, es esencial que las evaluaciones del desempeño laboral en las instituciones respondan a la identificación de brechas de competencias dentro del personal según el perfil del puesto, para diseñar estrategias de fortalecimiento y mejora que promuevan el logro de los resultados planificados (Pashanasi et al., 2021).

En el caso específico de Perú, el país presenta el índice más elevado de rotación laboral en Latinoamérica, con un 20%, superando significativamente el promedio regional del 10.9% (Conexión Esan, 2019). Esta alta tasa de rotación, a menudo atribuida a la desmotivación causada por la saturación laboral y la inadecuación al puesto, obliga a las organizaciones a destinar recursos significativos en la atracción y capacitación de nuevos talentos. Para mitigar esta situación, se están adoptando estrategias que incluyen formación continua, un sistema de beneficios escalonados, actualización de habilidades, rediseño de puestos y programas de capacitación.

En ese sentido, el estudio se fundamenta en la necesidad de comprender cómo la rotación del personal se relaciona con el desempeño laboral dentro de los trabajadores de la UGEL Condorcanqui. Para ese fin el estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Condorcanqui, período 2021-2022.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, el diseño de investigación es no experimental, el nivel de investigación es correlacional de corte transversal. Se consideró como población de estudio a los 101 trabajadores contratados en la UGEL Condorcanqui, sin distinción de sus condiciones de contratación.

El tamaño de la muestra se calculó con la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Población (101)

Z: Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza (95%) Z=1.96

e: Error de estimación (5%)

p: Probabilidad que ocurra el evento estudiado (éxito) (95%)

q: Probabilidad que no ocurra el evento estudiado (1-p) (5%)

Al sustituir los valores en la fórmula, obtenemos:

$$n = \frac{101 * 1.96^2 * 0.95 * 0.05}{0.05^2 * (101-1) + 1.96^2 * 0.95 * 0.05}$$
$$n = 43$$

Por lo tanto, el tamaño de la muestra a encuestar es 43 trabajadores de la UGEL Condorcanqui, para ello se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia de los investigadores.

Las variables analizadas fueron la rotación de personal y el desempeño laboral. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario. El cuestionario comprendía tres secciones distintas, la primera sección recopilaba información general sobre los trabajadores de la UGEL Condorcanqui, mientras que las dos secciones siguientes estaban dedicadas a aspectos específicos. En total, estas dos últimas secciones incluían 40 preguntas, de las cuales las primeras 20 abordaban la variable de rotación de personal, y las siguientes 20 se enfocaban en el desempeño laboral. Cada pregunta se planteó en una escala de Likert, que iba del 1 al 5, donde: 1 denotaba "Nunca", 2 correspondía a "Casi nunca", 3 representaba "A veces", 4 indicaba "Casi siempre", y 5 reflejaba "Siempre". La validación del cuestionario se realizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.882, este coeficiente proporciona una medida de la consistencia interna del cuestionario, lo que respalda su fiabilidad y validez para la evaluación de las variables de interés.

El análisis de los datos se llevó a cabo mediante la utilización de herramientas estadísticas avanzadas, específicamente Microsoft Excel 2016 e IBM SPSS Statistics 26. Estos programas permitieron una evaluación rigurosa y detallada de las variables en estudio. Para determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson, un método estadístico reconocido por su capacidad para medir la fuerza y dirección de la asociación entre variables.

### III. RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados de la investigación.

#### 3.1. Aspectos generales de los encuestados

**Tabla 1**

*Información general de los trabajadores.*

<b>Muestra = 43 trabajadores</b>	<b>Fi</b>	<b>hi%</b>
<b>Grado de instrucción</b>		
Secundaria	4	9.3%
Técnico	14	32.6%
Universitaria	24	55.8%
Posgrado	1	2.3%
Total	43	100.0%
<b>Edad</b>		
de 18 a 36 años	22	51.2%
de 37 a 55 años	20	46.5%
Mayor de 55 años	1	2.3%
Total	43	100.0%

*Nota:* Datos extraídos de instrumento de investigación.

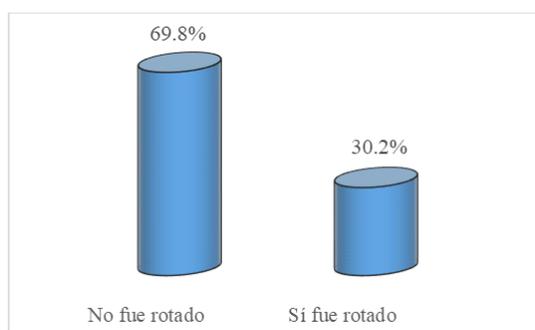
La tabla 1 nos muestra una composición diversa en términos de grado de instrucción, edad y tiempo de servicio de los trabajadores de la UGEL Condorcanqui. Según los datos obtenidos, en cuanto al grado de instrucción, el 55.8% ha alcanzado una formación universitaria, lo que sugiere un alto nivel de cualificación entre el personal. Por otro lado, un 32.6% ha completado estudios técnicos, y un menor porcentaje 9.3% posee estudios de secundaria, desempeñándose en tareas de menor complejidad como las de vigilancia. En términos de edad, el 51.2% son jóvenes de entre 18 y 36 años, lo que indica una fuerza laboral con potencial de crecimiento y desarrollo a largo plazo. Les sigue el 46.5% de los trabajadores que se encuentran en el rango de edad de 37 a 55 años, representando la experiencia y estabilidad dentro de la organización, mientras que solo un 2.3% supera los 55 años.

#### 3.2. Rotación del personal en la UGEL Condorcanqui

Con respecto a la rotación del personal los resultados muestran lo siguiente:

**Figura 1**

*Porcentaje de rotación del personal en la UGEL Condorcanqui*



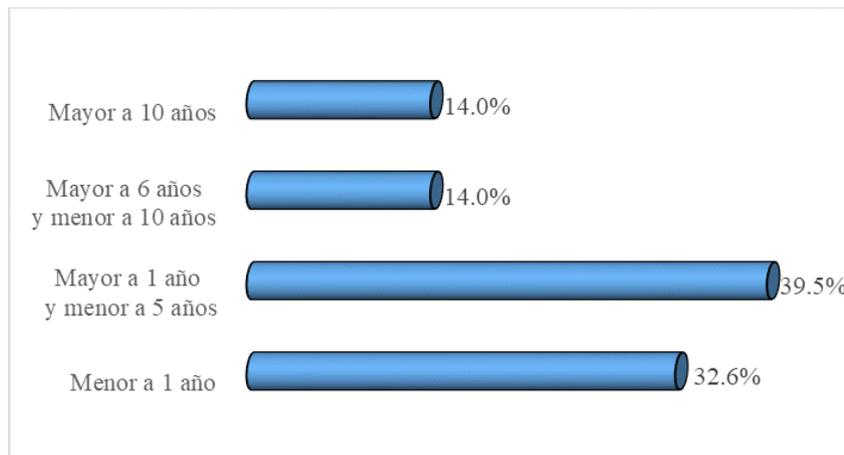
*Nota:* Elaboración de acuerdo al instrumento de investigación aplicado.

De acuerdo con la figura 1, el 69.8% del personal de la UGEL Condorcanqui no ha sido rotado de su puesto de trabajo, mientras que el 30.2% del personal sí lo ha sido. Esto nos indica que la rotación laboral es un fenómeno presente en la institución, aunque no afecta a la mayoría de los empleados, sin embargo, aún se requiere investigar las razones detrás de esta rotación y sus posibles efectos en el desempeño laboral.

Por otro lado, la figura 2 nos permite conocer el tiempo que vienen laborando los trabajadores en la UGEL Condorcanqui.

**Figura 2**

*Distribución del periodo de servicio del personal en la UGEL Condorcanqui.*



*Nota:* Elaboración de acuerdo al instrumento de investigación aplicado.

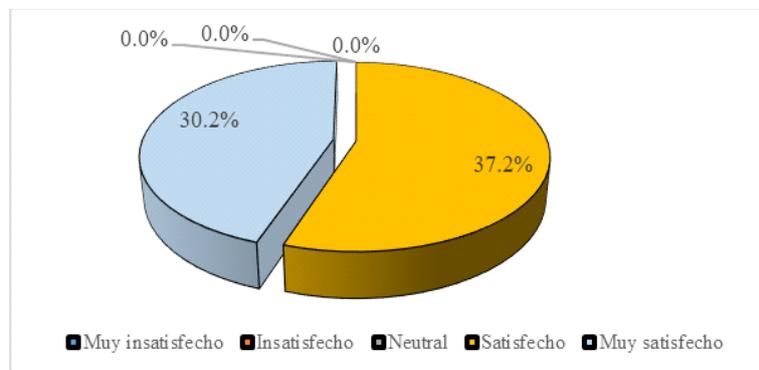
Según la tabla 2, el 32.6% del personal de la UGEL Condorcanqui tiene una antigüedad laboral de menos de 1 año, lo que sugiere una alta rotación de empleados nuevos. Además, el 39.5% tiene una antigüedad de más de 1 año, pero menos de 5 años, lo que indica cierta estabilidad en el empleo a corto plazo. Sin embargo, el 28% restante tiene una antigüedad de más de 6 años, lo que refleja una presencia significativa de empleados con experiencia prolongada en la institución.

### 3.3. Desempeño laboral del personal de la UGEL Condorcanqui

Con respecto al desempeño laboral los resultados muestran lo siguiente:

**Figura 3**

*Nivel de satisfacción con el puesto de trabajo que desempeña.*



*Nota:* Elaboración de acuerdo al instrumento de investigación aplicado.

En la figura 3, muestra el nivel de satisfacción del puesto de trabajo que desempeñan el personal de los trabajadores de la UGEL Condorcanqui. Se observa que el 37.2% de los encuestados se sienten satisfechos con su trabajo, mientras que el 30.2% están muy satisfechos, no se registran porcentajes para las categorías de "Muy insatisfecho", "Insatisfecho" o "Neutral", lo que sugiere una ausencia de descontento significativo entre los encuestados. Estos hallazgos indican una tendencia positiva en la percepción de los empleados hacia sus puestos de trabajo.

**3.4. Relación entre rotación del personal y desempeño laboral del personal de la UGEL Condorcanqui.**

El estudio utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para examinar la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral en la UGEL Condorcanqui (ver tabla 2). Además, se empleó una gráfica de dispersión para representar visualmente esta relación entre variables (ver figura 4).

**Tabla 2**

*Relación entre rotación de personal y desempeño laboral*

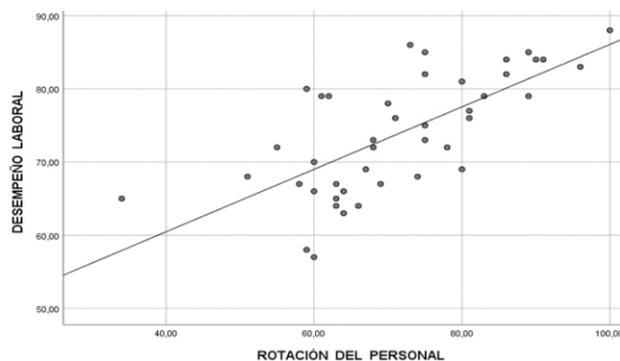
Correlaciones		ROTACIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
ROTACIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,695**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	43	43
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,695**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	43	43

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla 2, muestran una correlación positiva significativa ( $r = 0.695$ ,  $p < 0.01$ ) entre la rotación de personal y el desempeño laboral. Esto significa que hay una relación fuerte entre estas dos variables, a medida que el desempeño laboral aumenta, también lo hace la rotación de personal, y viceversa. Los trabajadores de la UGEL Condorcanqui perciben la rotación de personal de manera positiva ya que tienen la oportunidad de rotar dentro de la empresa gracias a su óptimo desempeño, pues manifiestan que ellos ven la rotación como una recompensa por su buen rendimiento, permitiéndoles acceder a nuevas oportunidades dentro de la empresa. Además, este hallazgo sugiere que un alto desempeño laboral puede estar relacionado con la movilidad dentro de la organización, lo que podría motivar a los empleados a mantener altos niveles de productividad y calidad en su trabajo para aprovechar estas oportunidades de desarrollo profesional.

**Figura 4**

*Gráfica de dispersión entre la rotación del personal y el desempeño laboral*



*Nota:* Elaboración de acuerdo al instrumento de investigación aplicado

#### IV. DISCUSIÓN

El objetivo primordial de esta investigación consistió en analizar la relación existente entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los empleados de la UGEL Condorcanqui durante el periodo comprendido entre 2021 y 2022. Los hallazgos obtenidos revelaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución. Este fenómeno se explica por el hecho de que los empleados perciben la rotación de personal de manera favorable, pues les brinda la oportunidad de rotar dentro de la organización como resultado de su destacado desempeño, lo que a su vez les posibilita acceder a nuevas oportunidades laborales dentro de la misma.

Estos resultados corroboran investigaciones previas como la de Rojas-Delgado et al. (2023), quienes identificaron una relación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de los conserjes y trabajadores de limpieza en una empresa PYME. Asimismo, concuerdan con los hallazgos de Ferrer (2020), quien encontró que los auxiliares de almacén en APM Terminals perciben la rotación laboral como una oportunidad para mejorar su rendimiento y avanzar hacia posiciones laborales superiores. Además, se alinean con las conclusiones de Castillo et al. (2021), quienes sostienen que los empleados pueden percibir la rotación de personal de forma positiva debido a la posibilidad de rotar dentro de la organización gracias a su buen desempeño.

Sin embargo, los resultados discrepan con los hallazgos de Koszela (2020), cuya investigación reveló que la rotación voluntaria de personal tiene un impacto negativo en el rendimiento laboral de los empleados del sector informático. Del mismo modo, no coinciden con los hallazgos de Laiza (2021), quien menciona que el desempeño laboral puede verse afectado negativamente cuando los trabajadores perciben una alta rotación de personal. De igual forma se discrepa con los hallazgos de Avellaneda et al. (2019) quien no encontró ninguna relación significativa entre rotación y rendimiento laboral. Estas divergencias apuntan a la importancia de examinar factores adicionales en futuras investigaciones, tales como el clima organizacional, la gestión del talento humano, entre otros aspectos que podrían modular la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral. Por ende, este estudio podría servir como punto de partida para explorar en investigaciones futuras estrategias efectivas destinadas a mejorar la retención de talento y optimizar el rendimiento laboral en distintos entornos organizacionales.

#### V. CONCLUSIONES

La investigación revela una relación positiva y significativa entre la rotación del personal y el desempeño laboral en la UGEL Condorcanqui durante el periodo 2021-2022, de acuerdo al coeficiente de correlación de Pearson ( $r = 0.695$ ,  $p < 0.01$ ). Estos hallazgos indican que, en esta institución, la movilidad laboral está estrechamente ligada a la calidad del trabajo realizado por los empleados. La percepción positiva de la rotación como una recompensa por el buen rendimiento refleja una cultura organizacional que valora y promueve el desarrollo profesional a través de la movilidad interna. Esta estrategia de gestión de recursos humanos que fomente la rotación selectiva, vinculada al desempeño, puede ser beneficiosa para mantener altos niveles de productividad y compromiso entre el personal.

El estudio también reveló que un 28% de los empleados poseen una antigüedad significativa en la UGEL Condorcanqui, junto a un alto nivel de satisfacción laboral, lo cual refleja una estabilidad relativa en el ambiente de trabajo. Estos resultados sugieren una dinámica equilibrada entre la retención de personal

experimentado y la integración de nuevas competencias. Se recomienda que en futuras investigaciones se analicen otros aspectos como la gestión del talento humano, entre otros que estén estratégicamente alineada con el desempeño laboral y la rotación del personal de cualquier otra estructura organizacional.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Avellaneda, P. I. C., Crespo, H. G., & Kasano, J. P. M. (2019). Job Rotation and Work Performance of Nurse Practitioners at a Specialized Healthcare Center. *Revista Cuidarte*, 10(2). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Carvajal-Pérez, A. L. (2021). Gestión Actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administración*, 12(2), e3914. <https://doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Castillo Zamudio, F. I., Pérez Leguía, M. P., & Chahuara, G. M. (2021). *Rotación de personal y desempeño laboral en los colaboradores del área de ventas de la empresa Distribuidora Paci, Chorrillos 202*. [Trabajo de Investigación para Optar el Grado Académico de Bachiller en Comunicación Estratégica]. Universidad San Ignacio De Loyola.
- Conexión Esan. (02 de septiembre de 2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Ferrer Honores, J. R. (2020). *Relación entre rotación de personal y rendimiento laboral en los auxiliares de almacén de APM Terminals, Lima 2020*. [Tesis para optar el título Profesional de Licenciado Administración]. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Jáuregui, K. (2029). *La gestión del talento aún es una deuda pendiente*. Conexiónesan. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-gestion-del-talento-aun-es-una-deuda-pendiente>
- Koszela, A. (2020). The influence of staff turnover on work motivation and job performance of employees in it sector – the results of empirical research. *Forum Scientiae Oeconomia*, 8(1), 29–48. [https://doi.org/10.23762/FSO\\_VOL8\\_NOI\\_3](https://doi.org/10.23762/FSO_VOL8_NOI_3)
- Laiza Zevallos, E.M. (2021). *Rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Macga sede Bolívar Trujillo, 2020*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18200>
- Márquez Coronel, A. J., Villegas Yagual, F. E., Moreira Vera, J. K., & Gaibor Plúas, A. J. (20221). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Conrado*, 17. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442021000300371](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371)
- Melendres Carlos, V. D., Aranibar Gutiérrez, M. F., García Rivera, B. R., & Ramírez Barón, M. C. (2018). Características de los trabajadores que rotan en las maquiladoras de Ensenada, Baja California. *The Anáhuac Journal*, 18(2). <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n2.04>
- Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pérez, M.C. (2021). *La rotación en empresas aumenta hoy porque trabajadores busca más flexibilidad*. La República. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/rotacion-en-empresas-aumenta-por-la>

[busqueda-de-flexibilidad-3263936](#)

- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rojas Puerta, C.A. (2019). *Desempeño laboral y resultados obtenidos de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - 2018*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <http://repositorio.unrtm.edu.pe/handle/UNTRM/1947>
- Rojas-Delgado, L., Huerta-Tantalean, L. N., Cordova-Buiza, F., & Auccahuasi, W. (2023). Staff Turnover and Job Performance of Janitors and Cleaning Workers: A correlational study in SMEs. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology*, 2023-July.
- Vásquez-Robles, F., Napán, A. C., & Miranda-Tejedo, N. (2022). Work climate and its relationship with the rotation of personnel in the call center company Teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de La UCSA*, 9(2), 29–42. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>