



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“Análisis de la rotación de personal en las empresas de Latinoamérica en el periodo 2010 – 2018, una revisión de la literatura científica”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autores:

Patricia, Lara Fernandez

Asesor:

Mg. Collavino Ríos, Roció Edith

Lima - Perú

2019

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

COPIA CONTROLADA

El Asesor Rocío Edith Collavino Ríos, docente de la Universidad Privada del Norte, facultad de Negocios, carrera profesional de Administración, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación, desarrollo, revisión de fondo y forma (cumplimiento del estilo APA y ortografía) y verificación en programa de antiplagio del Trabajo de Investigación del o los estudiantes(s)/egresado (s):

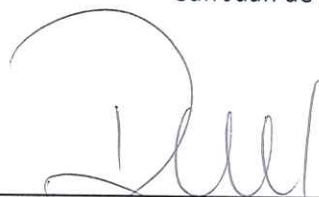
Patricia, Lara Fernandez

Por cuanto, **CONSIDERA** que el Trabajo de Investigación titulado “Análisis de la rotación de personal en las empresas de Latinoamérica en el periodo 2010 – 2018, una revisión de la literatura científica” para optar al grado de bachiller por la Universidad Priva del Norte, reúne las condiciones adecuadas en forma y fondo, por lo cual, **AUTORIZA** su presentación.

Con respecto al uso de la información de la empresa; el Asesor declara, según los criterios definidos por la universidad, lo siguiente:

- () Este trabajo Requiere la autorización de uso de información la empresa
- (X) Este trabajo No requiere autorización de uso de información.

San Juan de Lurigancho, 25 de Setiembre del 2019



Mg. Rocío Edith Collavino Ríos

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.09	NÚMERO VERSIÓN	02	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	11/04/2019				

ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



El Coordinador ROCÍO EDITH COLLAVINO RÍOS, de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, ha procedido a realizar la evaluación del Trabajo de Investigación del (o los) estudiante (s)/egresado (s):

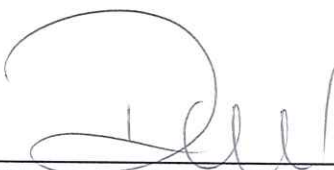
Patricia, Lara Fernandez

Para aspirar al grado de bachiller con el Trabajo de Investigación titulado "Análisis de la rotación de personal en las empresas de Latinoamérica en el periodo 2010 – 2018, una revisión de la literatura científica" Luego de la revisión de los documentos del Trabajo de Investigación expresa el siguiente resultado:

Aprobado

Desaprobado

San Juan de Lurigancho, 25 de Setiembre del 2019


Mg. Rocío Edith Collavino Ríos

Coordinador de Carrera
Rocío Edith Collavino Ríos
Coordinadora de la Carrera de Administración
Lima Este
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C.

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.09	NÚMERO VERSIÓN	03	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	13/09/2019				



DEDICATORIA

Dedicado a mis padres que, con su paciencia, cariño y confianza, hacen que día a día quiera crecer y mejorar tanto académicamente como personalmente, siempre serán mi motor y motivo para superar los obstáculos.



AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por darme la oportunidad de aprender cada día algo distinto y apoyarme en mi crecimiento, a mis padres y hermanos por el gran apoyo y aliento en cada decisión que tomo, mis sobrinas y sobrino, que con su cariño hacen que una semana de estrés cambie de forma radical, y a los profesores que siempre nos brindan todo su apoyo y asesoría en los temas y nos dan una educación de calidad.



Tabla de contenido

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	02
ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	03
DEDICATORIA	04
AGRADECIMIENTO.....	05
ÍNDICE DE TABLAS.....	07
ÍNDICE DE FIGURAS.....	08
RESUMEN.....	09
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.	14
CAPÍTULO III RESULTADOS.	17
CAPÍTULO IV CONCLUSIONES.....	20
REFERENCIAS	21



INDICÉ DE TABLAS

Tabla 1: La información incluida en la revisión sistemática	14
Tabla 2: Se muestra los factores de deserción más relevantes	17
Tabla 3: Se muestra la investigación más resaltante de la revisión sistemática	19



INDICÉ DE FIGURAS

Figura 1: Porcentaje de factores dentro de la revisión sistemática.....	18
---	----

RESUMEN

La rotación de personal en las empresas nacionales e internacionales, siempre será un punto que se debe evaluar y analizar, dado que la deserción de personal genera gastos tanto en realizar la selección de personal, como en la capacitación que se debe brindar al nuevo personal, por ello se realiza la siguiente revisión sistemática, la cual se sitúa dentro de un contexto global entre los años 2010-2018, como objetivo determinar cuáles son los factores que impactan en la rotación de personal en Latinoamérica.

Teniendo como una de las fuentes de búsqueda Google, y aplicando en ella las palabras claves, temas que guarden relación con la investigación de la rotación de personal del periodo 2010 al 2018, de los cuales se obtuvieron 10 fuentes.

Al finalizar la revisión sistemática, pudimos determinar cuales eran los factores relevantes por el cual el trabajador decide renunciar a sus centros de labores, y encontramos lo siguiente: Renuncia voluntaria, un mal clima laboral, falta de crecimiento laboral y poco salario.

PALABRAS CLAVES: Rotación de personal, clima laboral, rotación de personal en Latinoamérica.



CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la motivación en el centro de labores es una de las principales estrategias de retención de personas, ya que si ellos no sienten que su esfuerzo es valorado toman la determinación de buscar otro empleo y retirarse de la empresa en la que se encuentra. Esto es un cambio radical con el pensamiento de otras generaciones, ya que anteriormente las personas preferían la estabilidad en el centro de labores y hoy esto ha cambiado.

Debemos tener en cuenta que existe un gran interés por los estudios que se han intentado realizar sobre la rotación de personal, en los cuales nos brindan una gran información sobre los cambios que se dan en la organización, el como afecta el clima laboral en la organización.

Se observa en las empresas que la rotación de personal refleja los cambios que sucede dentro de la institución, ya que anteriormente las personas buscaban la estabilidad laboral así el clima no fuera el adecuado, dado que la mentalidad de las personas de aquellas épocas eran muy distinta y no tan cambiantes como en la actualidad, ahora las personas toman mayor consideración en trabajar de manera tranquila y evitar malos entendidos entre los compañeros, por ello las instituciones tienen un gran trabajo en lograr afianzar y fidelizar a los clientes internos (colaboradores). En la actualidad muchas empresas se encuentran organizando mejor el área de clima laboral, y un claro ejemplo sería el programa de Great Place To Work, en la cual muchas empresas reconocidas en el mercado laboral participan, Ejemplo Atento del Perú, Gloria, Grupo Intercorp, entre otros.

Idalberto Chiavenato (1999), "La rotación de personal no es una causa sino un efecto", dado que es el resultado de la consecuencia de diversos fenómenos realizados dentro o fuera de la organización, que al final se vuelve un condicionante para que se produzca el cambio del comportamiento y actitud del personal, por ello se verifica diversas variables que se dan dentro de la organización como son: el salario , los beneficios sociales, crecimiento laboral, el trato de superiores, entre otros, y con respecto a las variables que se dan fuera de organización son: una nueva oferta laboral, situación económica, crecimiento laboral, estabilidad laboral, entre otros. Por ello para contar con una mayor visión de como esta la empresa se visualiza en las encuestas de salida del personal cesado.

Por ello Melany Gualavisi y Maria Laura (2016), analiza cuales son los factores demográficos y económicos que influyen a la rotación del personal, y el factor que mas influye es el económico, ya que se tiene colaboradores que por un mejor puesto y salario deciden migrar de la empresa, y eso conlleva a que la compañía debe invertir recursos en la capacitación del nuevo personal al equipo.

Uno de los países que cuenta con un índice de rotación de personal muy elevada es México, considerando que el costo para cubrir los puestos libres es muy costosos como el tiempo que gastan en cubrir la posición, pero pese a ello podemos determinar que se requiere una exhaustiva revisión sobre el caso, dado que esto impacta en la deserción del personal en las organizaciones.

En Perú, se observa en las empresas que la rotación de personal refleja los cambios que sucede dentro de la institución, ya que anteriormente las personas buscaban la estabilidad laboral así el clima no fuera el adecuado, dado que la mentalidad de las personas

de aquellas épocas eran muy distinta y no tan cambiantes como en la actualidad, ahora las personas toman mayor consideración en trabajar de manera tranquila y evitar malos entendidos entre los compañeros, por ello las instituciones tienen un gran trabajo en lograr afianzar y fidelizar a los clientes internos (colaboradores). En la actualidad muchas empresas se encuentran organizando mejor el área de clima laboral, y un claro ejemplo sería el programa de Great Place To Work, en la cual muchas empresas reconocidas en el mercado laboral participan, Ejemplo Atento del Perú, Gloria, Grupo Intercorp, entre otros.

Según la investigación de **Nuñez**, (2013), cuando se tiene un gran problema de ausentismo y alto índice de rotación de personal, y para poder enfrentar al problema la empresa debe replantear su política de personal, el procedimiento que debe tomar para poder rediseñarlo, y para ello debe realizar una eficiente administración de recursos humanos, viendo los temas de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, compensaciones y beneficios, los cuales ayudan a que el personal se pueda sentir motivado.

En la evaluación de la investigación se puede concluir que el trabajador no solo debe ser motivado por lo económico, sino también brindarles una capacitación constante, aprender nuevas cosas, que los trabajadores puedan realizar algunos proyectos en sus áreas y dar opiniones sobre una mejora de procesos, lo cual los ayude a un crecimiento dentro de la corporación.

Velásquez, (2016) en su tesis titulada, Estrés laboral y rotación de personal a asesores comerciales de un call center del distrito de San Martín de Porres, para obtener el grado de licenciatura en psicología. Se observa que en la empresa existe una relación significativa entre el estrés laboral y la rotación de personal dentro de la corporación, dado que teniendo una población de 170 asesores y tomando una muestra de 118, se obtiene un resultado



positivo, en la cual el 61% de los colaboradores cuentan con un nivel bajo de estrés laboral, esto ayudando a que la rotación de personal disminuya y logrando afianzar a sus clientes internos.

Las empresas hoy deben estar pendientes de ¿Cuáles serán los factores que impactan en la rotación de personal?, en todos los negocios siempre tratamos de fidelizar a los clientes y muchas veces nos olvidamos de nuestros clientes internos, ya que sin ellos la empresa no podrá avanzar.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar los factores que impactan en la rotación de personal de Latinoamérica, durante los periodos 2010-2018.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Para tener mayor profundidad en el tema, se realizará una revisión sistemática, para lo cual realizaremos una investigación, y así poder tener los factores que afectan al trabajador y por lo cual deciden retirarse de la empresa, por ello esta metodología nos permite realizar una búsqueda a las fuentes principales y en la cual nos hacemos la siguiente pregunta, ¿Cuáles serán los factores que impactan en la rotación de personal?

La mayoría de los artículos o publicaciones fueron extraídos de la página Google, Redalyc, Google académico, estas páginas ayudaron a encontrar la información necesaria para la realización de la investigación, para realizar la búsqueda se colocó las palabras claves y una serie de combinaciones como: [(“rotación de personal”, “clima laboral”, “mayor rotación en países”, “Causas de la deserción laboral”, “factores que impactan la rotación de personal”)].

De las plataformas se obtuvo 30 fuentes, de los cuales hemos tomado 4, ya que cuentan con una clara idea de lo que estamos investigando, además que tuvimos un limitante que fue la información que podemos encontrar sobre empresas del periodo 2010 al 2018, y para realizar las evaluaciones se realizó un filtro indicando las palabras claves.

Tabla 1: La información incluida en la revisión sistemática

Autor	Año	País	Título	Breve Resumen
Yúnior Ccollana	2015	Perú	Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores.	Nos muestra que hay una relación significativa entre la rotación de personal y la productividad, con relación al absentismo laboral y productividad.
Darcy Mendoza	2016	México	Planificación estratégica de recursos humanos.	Ayuda a la implementación de un plan estratégico del recurso humano para las organizaciones.

Autor	Año	País	Título	Breve Resumen
Pedro Prieto	2013	Colombia	Gestión del talento humano como estrategia para retención de personal	Generación de ventajas competitivas y los procesos de captación, desarrollo y retención del talento.
Mayra García / Magdalena Escalante	2012	México	Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y competitividad	Análisis de las variables que influyen dentro de la organización, implementando modelos para la evaluación.
Francisco Pegorari	2017	Perú	Disminución del índice de rotación del personal a través de la implementación de un programa de reconocimiento en una institución pública	Planeamiento de la perspectiva de la gestión de recursos humanos.
Claudia García	2013	México	Estudio de relación entre el engagement y la rotación del personal	Dar conocimiento sobre las dimensiones del engagement.
Yazmin Hernández / Gerardo Hernández / Angelica Mendieta	2013	México	Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales	Comprender el fenómeno de rotación de personal.
Marco Andrade	2010	México	Análisis de la rotación de personal y elaboración de una propuesta para su optimización en la pasajería SA de la ciudad de cuenta 2009	Nos da conocer que la rotación de personal va de la mano con a la satisfacción y de igual manera con la motivación.
Giancarlo Cachuan	2014	Perú	El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima	Revisión sistemática de los procesos, dado que generan falencias.
Hidalgo Paredes	2016	Perú	Estrategia para reducir la alta rotación de personal en la ONG World Wildlife Fund	Políticas de retención para afrontar la rotación de personal.
Erika Lavenant	2010	México	Identificar las causas del aumento de rotación de personal realizando un diagnóstico de clima organizacional	Nos ayuda a tener una mejor visión del entorno, y nos brinda ayuda para afrontarlo.
Sandra Quispe	2014	Perú	Rotación de personal: Predicción con modelo de regresión logística multinivel	Utilización de un modelo multinivel por la variabilidad de las variables en el tiempo.
Carlos Velásquez	2016	Perú	Relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral	Analizar como la satisfacción del empleado genera baja rotación.
Franklin Pérez	2013	Perú	Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo	Determinar la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente.
Agustín Reyes	2005	México	Administración de Personal	Conceptos claves sobre recursos humanos y sus variaciones
Alejandro Cuadra	2007	México	Liderazgo, clima y satisfacción laboral en la organización	Como influyó un correcto liderazgo en la rotación del personal.
Juan Clerc / Angelica Saldivia / Marisela Serrano	2006	México	Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral	Análisis del impacto en los trabajadores donde se maneje un buen liderazgo.
Juan López	2004	México	La rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad	Rotación dentro de la organización y sus variables.
María Domínguez	2015	Colombia	Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest	Ayuda a conocer el impacto que genera la rotación de personal.
Héctor Cadena	2018	Ecuador	Disminuir la alta rotación de los colaboradores en la empresa Preuniversitario stephawking	Variables que nos ayudan a disminuir la rotación de personal.
Darcy Mendoza	2016	Bogotá	Diagnóstico de la rotación de personal en una empresa de seguridad privada a partir de estrategias de desarrollo humano	Buscar una estabilidad nacional y teniendo en cuenta su compromiso con ellos.

Autor	Año	País	Título	Breve Resumen
Herbert Domínguez / Manuel Sánchez	2013	Perú	Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa COTTON	La similitud que existe entre la productividad con la rotación.
Sayda Hernández	2016	Perú	Satisfacción Laboral y la rotación de personal en los trabajos de una empresa retail	Se evalúa la satisfacción laboral en las empresas.
Jaime Gatica / Pilar Romaguera	2005	Chile	El mercado laboral en Chile	Nos habla sobre el tipo de trabajo que cuentan y como la rotación influye en su economía.

Fuente: Elaboración propia

Se obtuvo de la plataforma Google académico, un total de 30 fuentes de investigación de las cuales se escogieron 4, en las que nos ayudan a identificar cuales son los factores que impactan en la rotación de personal en las empresas de Latinoamérica. Por ello se realizó un filtro, para tener a la mano las publicaciones y proyectos realizados sobre el tema, además que se realizó un limitador del año 2010 al 2018, solo en el idioma español, de igual manera se realizó una inclusión y exclusión de investigación.

En lo que se refiere a los criterios de exclusión, las que no consideramos son las empresas que brindar servicio de outsourcing, si es correcto decir que en la actualidad muchas empresas deciden realizar este tipo de servicios dado que el personal no esta inherente en la planilla de la empresa y por ello cuando realiza una encuesta de clima laboral, este tipo de personal no participa en ella y por ello no se podría encontrar información de ello.

Con referencia a los criterios de inclusión, se refiere a los artículos y trabajos de investigación que hablan sobre la rotación de personal, de igual manera se tomó en cuenta publicaciones de Latinoamérica, en la cual nos brindan información sobre el tema en cuestión, y se encontró la siguiente información:

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Cuando se realizó la revisión sistemática, se pudo tener una mayor visibilidad sobre los factores que determinan la rotación de personal en las empresas de Latinoamérica, entre ellas se tuvo que resaltar las más importantes y las que causan un impacto en la organización, se tiene en claro que este tema concierne a todos los ámbitos y diversos países de Latinoamérica, y sobre todo el impacto que pueden causar en ellas, si los colaboradores no se sienten parte de la empresa no trabajarán al 100%, y esto acarrearía a un cambio masivo de personal, que conlleva a gastos de selección de personal y tiempo en capacitar al nuevo personal que inicie sus actividades y la manera en la cual se llegue a adaptar, si las empresas deben tener una nueva visión de ver las cosas.

Tabla 2: Se muestra los factores de deserción más relevantes.

Factores	Descripción
Renuncias voluntarias	Se da cuando el personal decide irse de manera voluntaria
Un mal clima laboral	Si no hay una buena relación entre los compañeros de trabajo las disputas pueden llegar a ser causales de renuncias
Falta de crecimiento Laboral	Los colaboradores que se mantienen en su mismo puesto por mucho tiempo.
Poco salario	Al personal se le presente una nueva oportunidad con un mejor salario.

Fuente: Elaboración propia

Yazmin Hernández 2013, dentro de su investigación, menciona como uno de los problemas más resaltar es el poco salario y la falta de crecimiento laboral, por ello los trabajadores deciden retirarse de sus centros laborales.

Pedro Pietro 2013, considera que en todos los trabajos se deben fidelizar al personal y para que ellos se puedan mantener deberán contar con un buen clima laboral, lo cual en las empresas en la actualidad no lo están ejerciendo.

Figura 1: Porcentaje de factores dentro de la revisión sistemática



Fuente: Elaboración propia

Analizando toda la revisión sistemática, se llega a tener 4 factores los cuales son: renuncias voluntarias, un mal clima laboral, falta de crecimiento laboral y poco salario, que juegan un papel importante en la rotación del personal, según la figura 1, uno de los factores más importantes es “un mal clima laboral”, dado que según los resultados el 35% autores lo menciona como una causal que se debe evaluar, ya que por este motivo se genera una gran rotación de personal.

Tabla 3: Se muestra la investigación más resaltante de la revisión sistemática

Autor	Año	Resumen
Francisco Pegorari	2007	Nos brinda información sobre la perspectiva que cuenta recursos humanos con la rotación de personal.
Hidalgo Paredes	2016	Analiza como se puede afrontar la rotación de personal en las empresas.
Marco Andrade	2010	Nos da a conocer como la rotación de personal va de la mano con la satisfacción del trabajador.
Darcy Mendoza	2016	Nos habla sobre la forma de aplicar estrategias de Recursos Humanos en este entorno cambiante.

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3, podemos observar a los autores que nos brindaron la información Necesaria para realizar nuestra investigación, los cuales nos hacen ver que la rotación de personal es un gran problema que a carrera a las empresas, y que ellas deben buscar una solución efectiva, para que este problema no siga afectando a la economía de la empresa y sobre todo cuenta con personal fidelizado dentro de cada corporación.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La revisión sistemática se realizó en base a 30 estudios, los cuales nos proporcionaron una respuesta a nuestra interrogante ¿Cuáles serán los factores que impactan en la rotación de personal?, al final de llevar a cabo el objetivo planeado inicialmente, podemos determinar que la rotación de personal, afecta no solo en forma de clima laboral, sino también en la economía de la empresa y su estabilidad, por lo cambiante que puede llegar a ser. Cuando se realizó la investigación con ayuda de las palabras claves, pudimos determinar que este problema a carrea a diversas empresas de Latinoamérica y que deben ser tocados antes que llegue a afectar económicamente.

Analizando toda la revisión sistemática, se llega a la tener 4 factores los cuales son: renuncias voluntarias, un mal clima laboral, falta de crecimiento laboral y poco salario, que juegan un papel importante en la rotación del personal, según la figura 1, uno de los factores más importantes es “un mal clima laboral”, dado que según los resultados el 35% autores lo menciona como una causal que se debe evaluar, ya que por este motivo se genera una gran rotación de personal.

Por ello se llega a la conclusión que las empresas en la actualidad no toman con mayor énfasis el tema de la rotación en sus empresas, pese a que les acarrea un gasto, aunque que hay algunas organizaciones que ya están abordando el tema, aun no se hace notar el cambio, para ello se deberá tener un trabajo en conjunto, y de esta manera se vera la dedicación e importancia de la compañía.

REFERENCIAS

Yúnior Ccollana (2015), "Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores", <http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/74/65>

Darcy Mendoza, Dany López, Edwin Salas (2016) "Planificación estratégica de Recursos Humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal", <file:///C:/Users/Patricia/Downloads/Dialnet-PlanificacionEstrategicaDeRecursosHumanos-5794127.pdf>

Pedro Prieto (2013), "Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal", <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gestión%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retención%20del%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Francisco Pegorari (2017), "Disminución del índice de rotación del personal a través de la implementación de un programa de reconocimiento en una institución pública", http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2863/1/pegorari_zfj.pdf

Claudia García (2013), "Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa – Enríquez, Veracruz", <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/34792/garciagonzalez.pdf;jsessionid=AE7DDAC8C04F48BC8993C1A06BAC90C5?sequence=1>

Yazmin Hernández, Gerardo Hernández, Angelica Mendieta (2013), "Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales", <file:///C:/Users/Patricia/Downloads/44369-Texto%20del%20art%C3%ADculo-68697-3-10-20140328.pdf>

Giancarlo Cachuan (2015), "El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de Outsourcing contable financiero en lima", http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1578/1/cachuan_cgj.pdf



Hidalgo Paredes (2016), "Estrategia para reducir la alta rotación de personal en la ONG World Wildlife Fund", <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/618278>

Sandra Quispe (2014), "Rotación de personal: Predicción con modelo de regresión logística multinivel",
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4233/Quispe_ms.pdf?sequence=1

Franklin Pérez (2013), "Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo",
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/142/1/TL_Perez_Aguinaga_FranklinIvan.pdf

Alejandro Cuadra (2007), "Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones",
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762007000200004&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Juan Clerc, Angelica Saldivia, Marisela Serrano (2006), "Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral",
https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45571324/Liderazgo_y_su_influencia_sobre_el_clima_laboral.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLIDERAZGO_Y_SU_INFLUENCIA_SOBRE_EL_CLIMA.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20190925%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20190925T045653Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=e26fc80ec7acd769cfac38f53ef66727a62530a37aa9ef2403132d8491ae0d85

María Domínguez (2015), "Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.A.",
https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2263/T_MBA_43.pdf?sequence=1&isAllowe

Héctor Cadena (2018), "Disminuir la alta rotación de los colaboradores en la empresa preuniversitario Stephawking CIA Ltda.",

<http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4328/16-RHP-17-18-1718834953.pdf?sequence=1>

Renzo Domínguez, Freddy Sánchez (2013), "Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa COTTON TEXTIL S.A.A.", http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/205/1/DOMNGUEZ_RENZO_ROTACION%20DE%20PERSONAL_PRODUCTIVIDAD.pdf

Jaime Gatica, Pilar Romaguera (2005), "El mercado laboral en Chile: Nuevos temas y desafíos", <http://biblioteca.cchc.cl/DataFiles/18295.pdf>

Yenny Quiroga (2012), "La importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad", <http://plataforma.responsable.net/sites/default/files/clima-laboral-empresa-competitividad.pdf>

Marco Andrade (2010), "Análisis de la rotación del personal y elaboración de una propuesta para su optimización en la Pasamenería S.A. de la ciudad de Cuenca en el año 2009", <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/562>

Erika Lavenant (2010), "Identificar las causas del aumento de rotación de personal realizando un diagnóstico de clima organizacional", <http://eprints.uanl.mx/2165/1/1080049352.pdf>

Idalberto Chiavenato (1999), "Administración de recursos humanos", [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Blanca Núñez (2013) "Propuesta para reducir el índice de rotación en una empresa japonesa" México: <http://148.204.210.201/tesis/1389729578085TESISBLANCAES.pdf>

Velásquez, (2016) "Estrés laboral y rotación de personal a asesores comerciales de un call center del distrito de San Martín de Porres"