



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“FACTORES QUE INFLUYEN EN LA ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LAS EMPRESAS LATINOAMERICAS ENTRE LOS AÑOS 2008_2019: UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA CIENTÍFICA”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autora:

Juana Maria Solis Chipana

Asesor:

Mg. Rocío Edith Collavino Ríos

Lima - Perú

2020

DEDICATORIA

A mi madre que está en el cielo. A Dios porque ha estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar. A mi hermano Evert y mi pareja Billy quien a lo largo de mi carrera profesional ha velado por mi bienestar siendo mi apoyo en todo momento, depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar un solo momento y capacidad.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme las fuerzas para seguir adelante con mis estudios, a pesar de todos los contratiempos e inconvenientes presentados a lo largo de mi carrera universitaria y sobre todo por guiarme por el camino correcto.

A mi hermano Evert quien fue un apoyo incondicional a lo largo de mi carrera universitaria, brindándome su apoyo y confianza de que podía cumplir lo que me propusiera

A mis profesores a quienes les debemos gran parte de mis conocimientos, gracias a su paciencia y enseñanza, finalmente un eterno agradecimiento. A esta prestigiosa universidad la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como profesionales con sentido de seriedad, responsabilidad y rigor académico

INDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	14
CAPÍTULO III. RESULTADOS	19
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....	23
REFERENCIAS	24

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Artículos incluidos en la revisión según las palabras clave utilizadas.....	16
Tabla 2: Factores más relevantes de alta rotación.....	19
Tabla 3: la investigación más resaltante de la revisión sistemática	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Porcentaje de artículos encontrados por tipo base de datos	17
Figura 2: Porcentaje de publicaciones obtenidas según rango entre los años 2008_2019...	18
Figura 3: Cantidad de fuentes según continente de procedencia	18
Figura 4: Porcentaje de factores dentro de la revisión sistemática	21

RESUMEN

En el siguiente estudio se presentara los factores que influyen en la alta rotación de personal en las empresas Latinoamérica, Por ello, se plantea la siguiente revisión sistemática, la cual se sitúa en un contexto global entre los años 2008 y 2019.

A través de fuentes obtenidas de la base de datos de Google Académico, Refseek, y aplicando como criterios de inclusión la búsqueda por palabras claves, la relevancia con el tema de investigación y la antigüedad en un período ya mencionado anteriormente se obtuvieron 18 fuentes.

Mediante diferentes enfoques que presentaron los autores se identificó los siguientes factores: absentismo laboral, clima organizacional, un mal clima laboral, rotación del personal. Esto con el fin de que las organizaciones puedan actuar sobre estas y logren disminuir la rotación, razón por la cual, la presente investigación. Los resultados servirán para conocer los factores principales de rotación de personal en las empresas de Latinoamericana, y mediante las conclusiones, éstas puedan tomar medidas lo más pronto posible para evitar que el personal abandone su trabajo.

Asimismo hubo dificultades para distinguir los enfoques descritos en los estudios, debido a que los casos de los artículos eran diferentes.

PALABRAS CLAVES: Absentismo laboral. Clima organizacional, rotación de personal, mal clima laboral.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad son muchos los factores que preocupan a las compañías, diferentes tipos de recursos son necesarios para desarrollar las operaciones y mayormente, los recursos financieros y físicos son los que priorizan las empresas, los entornos cambiantes en la actualidad exigen que las empresas y sus líderes piensen de manera estratégica en cómo adaptarse constantemente al entorno, (Moncada, M.C.2016). Así mismo ofrecer recomendaciones para la práctica e investigación futura. Por lo tanto permitirá la búsqueda y filtro de las fuentes correspondientes buscando responder a las siguientes interrogantes. ¿Factores que influye en la alta rotación de personal en las empresas latinoamericana entre los años 2008-2019?

Cabe mencionar que las exigencias tanto mentales como físicas a los trabajadores han aumentado considerablemente puesto que en la actualidad vivimos en un mundo más competitivo, esta exigencia genera una interacción constante y directa del trabajador con el medio ambiente, satisfacción, capacidades, necesidades, cultura entre otros que los exponen a riesgos tanto físicos, biológicos, orgánicos y psicosociales, al no ser contrarrestados a tiempo pueden tener consecuencias negativas tanto para el trabajador como las empresas, generando de esta manera insatisfacción y disminución en la productividad (Bahamnode, A.E.2015).

Para Villares, C, R. (2016) la empresa farmaenlace trabaja permanentemente en la incorporación del personal calificado que permite mantener un conocimiento sólido de medicamentos y una buena atención al cliente, en este afán, hay que tomar en cuenta que en su mayoría los empleados sufren lo que se denomina clima organizacionales, Es decir, que los trabajadores no están de acuerdo con los horarios rotativos, los descuentos, en ocasiones alejarse de su familia para viajar a otra provincia la cual le brinda un trabajo.

Así mismo los trabajadores que se sienten satisfechos en su centro de trabajo, se consideran bien remunerados, ya sea por que ascienden o aprenden, son los que producen y rinden más. Lo contrario, los colaboradores que se sienten mal remunerados, maltratados, en trabajos monótonas, son los que rinden menos, es decir, son los improductivos.

La rotación del personal externa se caracteriza por la salida de los colaboradores en periodos cortos de tiempo ,generalmente por que las organizaciones no se preocupan por los requerimientos y necesidades de los colaboradores, al no cubrir sus expectativas estos abandonan la organización ,lo que genera una elevación de los índices de rotación de personal, esto se convertirá en un círculo vicioso pues al no sentir satisfacción se crea malestar en el ambiente laboral y aumenta la incomodidad y falta de sentido de pertenencia e identificación con la organización Herrera,D.C.(2019)

Según las investigaciones relacionadas en este tema, el personal es el activo más valioso que tiene una empresa, por ello se tiene que dar la debida importancia y conocer como reforzar su conocimiento, el hecho de conocer cuan motivados se encuentran se va a ver reflejado en el nivel de rotación del personal y en el grado de fidelidad que los colaboradores muestran con los resultados de la empresa, Aliaga, R.L. (2016)

Un buen clima laboral hace que la gente esté más motivada, además de ayudar a la organización a obtener mejores resultados. La consultora Hay Group indica que los líderes de las organizaciones juegan un papel muy importante en el clima organizacional, y aplicar una encuesta puede ayudarles a conocer el impacto sobre la motivación en sus equipos de trabajo, a identificar como sus acciones pueden guiar los resultados del equipo, a mejorar la efectividad y a mejorar el desempeño de la organización, así como la retención de sus empleados (hay Group 2015).

De acuerdo a la literatura encontrada, tal como se desarrolla de manera más amplia en el marco teórico, se ha encontrado que existen estudios que confirman que factores como el llevar a cabo un buen proceso de reclutamiento y selección, la capacitación y buen clima laboral contribuyen a disminuir los indicadores de rotación (Hellriegel y Slocum, 2009).

De acuerdo con la investigación de Yépez, X.L. (2017) la rotación de personal es un estudio referido al número de colaboradores que ingresan y salen de una organización y en lo mucho o poco atractivo que resulte conservar un puesto de trabajo. Entre las razones más comunes que se visualizan en una alta rotación de personal y que son parte del estudio de este trabajo investigativo son el ambiente laboral, los sueldos muy pocos atractivos, las condiciones laborales, falta de inducción del puesto de trabajo.

Para Quispe S.G (2014), la rotación de personal, considerada como la desvinculación del personal de una empresa por diferentes motivos, tiene un gran impacto en las organizaciones debido a que genera gastos innecesarios y un ambiente de tensión al no poder crear una estabilidad necesaria para el desarrollo óptimo de objetivos y metas. Considerando que las desvinculaciones pueden ocurrir en cualquier momento, se incrementa el riesgo de dejar posiciones claves, funciones y proyectos en marcha que serían difíciles de cubrir en el tiempo estimado. Por ello las empresas fijan un periodo de prueba de 6 meses en el cual se evalúa al trabajador y se espera recuperar la inversión realizada en selección, capacitación y otros gastos que impliquen su incorporación.

Por otro lado, la cultura en una organización es de gran importancia, ya que ésta expresa claramente las actitudes, conductas y valores que han de tener los empleados en su área de trabajo, lo cual constituye la base de su comportamiento, así como su decisión de vincularse o desvincularse de la empresa; este fenómeno es conocido como rotación de personal o turno ver. Chicaiza, E.Y. (2013).

Si la empresa no se preocupa por el colaborador, como es lógico, poco a poco se sentirá desmotivado y empezará a buscar nuevos rumbos en donde su trabajo sea mejor recompensado y valorado, de esta manera, la empresa empezará a sufrir pérdidas de personal llamada comúnmente rotación de personal. Artieda, L.A. (2019)

Existen ciertos factores que anteceden la salida de un colaborador de la empresa como lo es el absentismo laboral, el cual hace referencia a la ausencia o abandono del puesto de trabajo mientras el trabajador todavía es parte de la organización, lo cual conlleva a que la organización decida despedir a los trabajadores con este tipo de conductas, generando el aumento de rotación del personal. Navarrete, J.A. (2017)

Esta es una realidad que deben afrontar muchos países de América Latina; siendo el Perú, según investigaciones, el país con el nivel de rotación más alta de Latinoamérica; y que puede generar en las organizaciones entredichos sobre su reputación, disminuir su atractivo laboral a los ojos de futuros candidatos y generar sobrecostos .Delgado, G.(2019)

La rotación de personal es un cambio continuo del capital humano porque afecta a la organización, como consecuencia conlleva la desmotivación por parte de los colaboradores, mal clima laboral, desinterés en sus funciones, inseguridad en su puesto de trabajo, entre otros, todos estos aspectos crean inconformismo lo cual genera un mayor incremento en la rotación de personal. Salazar, I.J. (2018).

La rotación de personal es una problemática que afecta directamente los costos de la empresa, y que arriesga la imagen de la misma ya que al tener que invertir tiempo y dinero en el entrenamiento de un nuevo trabajador se incrementan los costos y además mientras el trabajador aprende sobre sus nuevas funciones la productividad es baja hasta que se vuelva experto. Es por eso que las empresas prefieren evitar este tipo de rotaciones, este estudio

busca encontrar los factores que influyen en la decisión de los trabajadores de dejar su trabajo. Castró, N. (2017).

De otra parte, cuando la empresa no ofrece estabilidad laboral a sus empleados se afecta la motivación, influyendo notablemente en el desempeño laboral. Un empleado que está ante la constante incertidumbre de la posible e inminente desvinculación laboral, no podrá ofrecer el mejor rendimiento. Siempre tendrá su mente ocupada en que será el mañana, que solución dará a su posible despedida, descuidando así sus funciones en la empresa. Es de gran importancia para las empresas desarrollar en sus empleados un sentido de pertenencia y lealtad para con su empresa, y eso no se consigue cuando no se ofrece estabilidad laboral. Checa, R.L (2015).

De acuerdo al Estudio Nacional de Sueldos y Rotación de Empleo en el Sector Tecnología de la Información (TI) de 2014 las causas que dan origen al tema de rotación laboral en las organizaciones es multifactorial, no sólo el tema de la necesidad de mejorar las condiciones laborales a partir de aumentar el sueldo, sino que hay otros componentes, como afinidad con el jefe, clima laboral, baja satisfacción laboral al considerar que los beneficios no cubren las necesidades; nula o escasas oportunidades de crecimiento, percepción de inequidad en las compensaciones; sobrecarga laboral a partir de reestructuras organizacionales, hasta la adaptación de la posición a ocupar, además de las constantes crisis económicas. Factores que han registrado incrementos constantes durante los últimos años en materia de rotación de empleo Delgado, S (2017).

El destino de un país está en manos de sus habitantes, de sus conocimientos, de sus habilidades, de sus esfuerzos y sin lugar a dudas la motivación constituye un arma poderosa para lograr importantes resultados que satisfagan a cada persona en particular, a la organización a que pertenecen y a su país en general. Es conocido que las personas

constituyen el recurso más valioso que tiene un país por lo que hay que saber potenciarlo al máximo por ello un reto para cualquier organización es conocer cuán motivada y satisfecha están las personas vinculadas a la misma, lo que se refleja en el nivel de estabilidad de la fuerza de trabajo y en el grado de compromiso que tienen los trabajadores con los resultados de la organización a la cuál pertenecen Flores, R (2008)

Según el estudio de IPSOS Apoyo (2013) la tasa de rotación promedio anual en el sector comercio, sector al que pertenecen las empresas de retail, aún es de 14%; siendo la tasa ideal de rotación en las empresas de este sector de sólo 6.2% anual. Por lo tanto, podemos decir que la alta rotación de personal es uno de los grandes problemas que afrontan las empresas de comercio al por menor en nuestro país. Salazar, T, M (2016)

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar los factores de la alta rotación del personal en las empresas en Latinoamericana.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Para la presente revisión sistemática de la literatura con fines de actualización y sobre todo para escribir en informe sobre un trabajo de investigación, no debe ser un proceso al azar. Según Vergel, Martínez y Zafra (2014), define que el estudiante profesional o investigador que está revisando un tema para construir un artículo científico, una tesis o un trabajo de grado el cual establece un plan para realizar una revisión sistemática que le sea de utilidad en la construcción de la obra que está realizando. Este método permite utilizar pasos debidamente ordenados secuencialmente, organizar las publicaciones halladas en bases a datos científicos, establecer un análisis, parámetros de aportación y relevancia de las publicaciones, justificando y valorando de la investigación. Con la organización de las publicaciones de interés y relevancia, para lograr el objetivo de la investigación.

Para poder responder a la siguiente pregunta: ¿Existen factores que Influyen la alta rotación de personal en las empresas latinoamericana entre los años 2008-2019?

Se realizó una búsqueda en la base de datos Google Académico y Refseek que incluyó todos los artículos desde el 2008 al 2019, utilizando las palabras claves: rotación del personal, Causas de la rotación del personal, clima y rotación del personal, gestión del talento humano y rotación, factores que influyen en la rotación, causas que originan la rotación del personal, correlación entre el clima laboral y la rotación.

Se adquirió de la plataforma de Google Académico 50 fuentes de las cuales se escogieron 15 por su información relevante. así mismo, para la búsqueda en la plataforma Refseek, se obtuvieron 10 fuentes de las cuales se seleccionaron solo 3; ya que esas publicaciones tienen una relación más estrecha con las variables. Así mismo para ambos casos se empleo el limitador del año 2008 al 2019 en el idioma español e inglés.

Se realizó la selección aplicando criterios de inclusión tales como: artículos publicados entre los años 2008 y 2019, analizar si la metodología es apropiada es coherente, tiene los objetivos de investigación claros, tiene información relevante con el trabajo y en el caso de los criterios de exclusión tales como: el rango años a estudiar, no se encuentra disponible en el artículo, puesto que en este último no se relaciona directamente con el tema de investigación fin de obtener fuentes relacionadas al tema de investigación. También se tomó en consideración que la gran mayoría de fuentes se encontraran en publicaciones académicas de Latinoamérica de los últimos 10 años, con el fin que se pueda centrar mejor la revisión sistemática. Al momento de registrar los datos se utilizó el protocolo que permitió organizar la información de cada artículo en una tabla recogiendo información acerca de los siguientes ítems: autores, año de publicación, país de referencia, diseño metodológico y breve resumen del artículo (Tabla 1).

Tabla 1: Artículos incluidos en la revisión según las palabras clave utilizadas

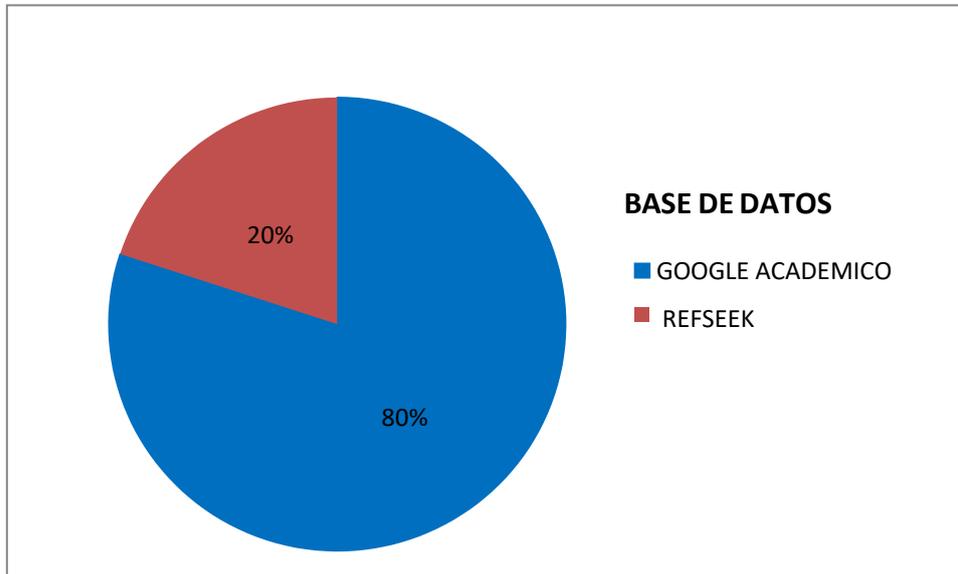
AUTORES	AÑO	PAIS	DISEÑO METOLOGICO	BREVE RESUMEN
Moncada, M	2016	Bogota	Analítico	Analiza que en la actualidad exigen que las empresas y sus líderes piensen de manera estratégica en cómo adaptarse constantemente al entorno
Bahamonde,A	2015	Ecuador	Descriptivo	Conceptualiza que las exigencias tanto mentales como físicas a los trabajadores han aumentado considerablemente,al no ser contrarrestados a tiempo pueden tener consecuencias negativas tanto para el trabajador como las empresas
Villares, C	2016	Bogota	Descriptivo	Menciona que se debe tomar en cuenta que en su mayoría los empleados sufren lo que se denomina clima organizacionales, Es decir ,que los trabajadores no están de acuerdo con los horarios rotativos
Herrera,D	2019	Ecuador	Descriptivo- explorativa y correlacional	Fundamenta que la rotación del personal externa se caracteriza por la salida de los colaboradores en periodos cortos de tiempo,al no cubrir sus expectativas estos abandonan la organización ,lo que genera una elevación de los índices de rotación de personal
Aliaga, R	2019	Peru	Descriptivo	Enfatiza que personal es el activo más valioso que tiene una empresa, cuan motivados se encuentran se va ver reflejado en el nivel de rotacion del personal
Hellriegel y Slocum	2009	Mexico	Descriptivo	Mencionan que existen estudios que confirman que factores como el llevar a cabo un buen proceso de reclutamiento y selección, la capacitación y buen clima laboral contribuyen a disminuir los indicadores de rotación
Yépez, X	2017	Ecuador	Explorativa	Expresa que las razones más comunes que se visualizan en una alta rotación de personal y que son parte del estudio de este trabajo investigativo son el ambiente laboral
Quispe, S	2014	Mexico	Descriptivo	Enfoca que las empresas fijan un periodo de prueba de 6 meses en el cual se evalúa al trabajador y se espera recuperar la inversión realizada en selección, capacitación y otros gastos que impliquen su incorporación
Chicaiza, E	2013	Ecuador	Descriptivo	Menciona que la cultura en una organización es de gran importancia, ya que ésta expresa claramente las actitudes, conductas y valores que han de tener los empleados en su área de trabajo
Artieda, L	2019	Ecuador	Descriptivo	Enfatiza si la empresa no se preocupa por el colaborador, como es lógico, poco a poco se sentirá desmotivado y empezará a buscar nuevos rumbos en donde su trabajo sea mejor recompensado y valorado
Navarrete, J	2017	Mexico	Explorativa y analitica	Describe ciertos factores que anteceden la salida de un colaborador de la empresa,generando el aumento de rotación del personal
Delgado, G	2019	Ecuador	Descriptivo	Se basa que el nivel de rotación más alta de Latinoamérica,es peru y que puede generar en las organizaciones entredichos sobre su reputación
Salazar, I	2018	Ecuador	Explorativa	Expresa que la rotación de personal es un cambio continuo del capital humano porque afecta a la organización,todos estos aspectos crean inconformismo lo cual genera un mayor incremento en la rotación
Castró, N	2017	Bogota	Descriptivo	Propone invertir tiempo y dinero en el entrenamiento de un nuevo trabajador se incrementan los costos y además mientras el trabajador aprende sobre sus nuevas funciones la productividad es baja hasta que se vuelva experto
Checa, R	2015	Mexico	Descriptivo- explorativa y correlacional	fundamenta la gran importancia para las empresas desarrollar en sus empleados tengan un sentido de pertenencia y lealtad para con su empresa, y eso no se consigue cuando no se ofrece estabilidad laboral.
Delgado, S	2017	Mexico	Descriptivo	Menciona las causas que dan origen al tema de rotacion laboral en las organizaciones es multifuncional
Flores,R	2008	mexico	Descriptivo	menciona la relación entre rotación de personal e insatisfacción laboral explicando el efecto que tiene la baja remuneración en la rotación del personal y se analizó cómo afecta la selección incorrecta y la motivación en la rotación de personal.
Zalasar,T	2016	Peru	Descriptivo	Discute que la alta rotación de personal es uno de los grandes problemas que afrontan las empresas de comercio al por menor en nuestro país.

Fuente: Elaboración propia

De los cincuenta artículos encontrados el 80% pertenece a la búsqueda de la base

GOOGLE ACADEMICO y el 20% restante REFSEEK

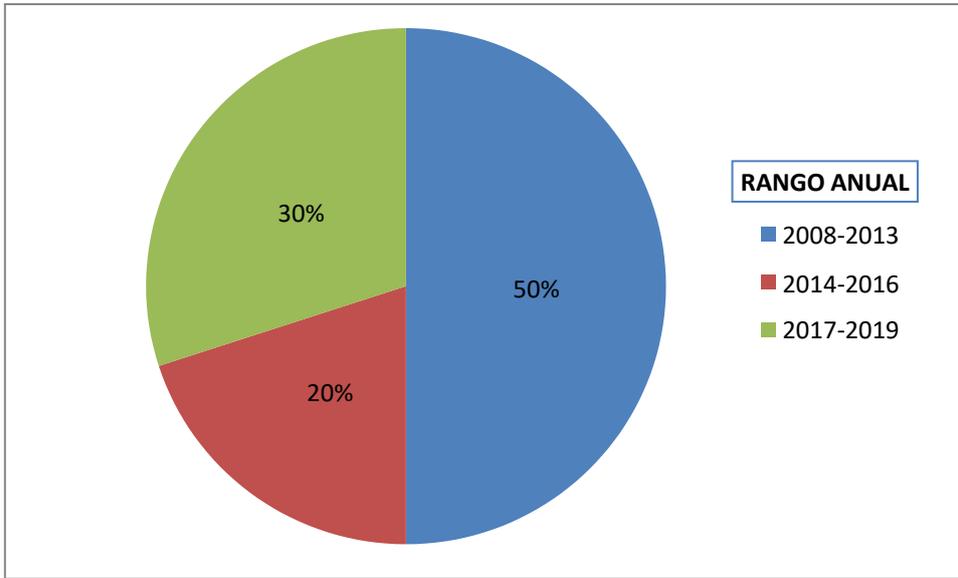
Figura 1: Porcentaje de artículos encontrados por tipo base de datos



Fuente: Elaboración propia

Analizando la totalidad de artículos se identificó que el 50% de artículos son pertenecientes al rango anual (2008 – 2013), así mismo, en su mayoría son apropiables al rango anual (2014 – 2016) teniendo como resultado el 20% de investigaciones y; finalmente del rango (2017-2019) se obtuvo el 30% de las investigaciones, puesto que aún el año está en curso.

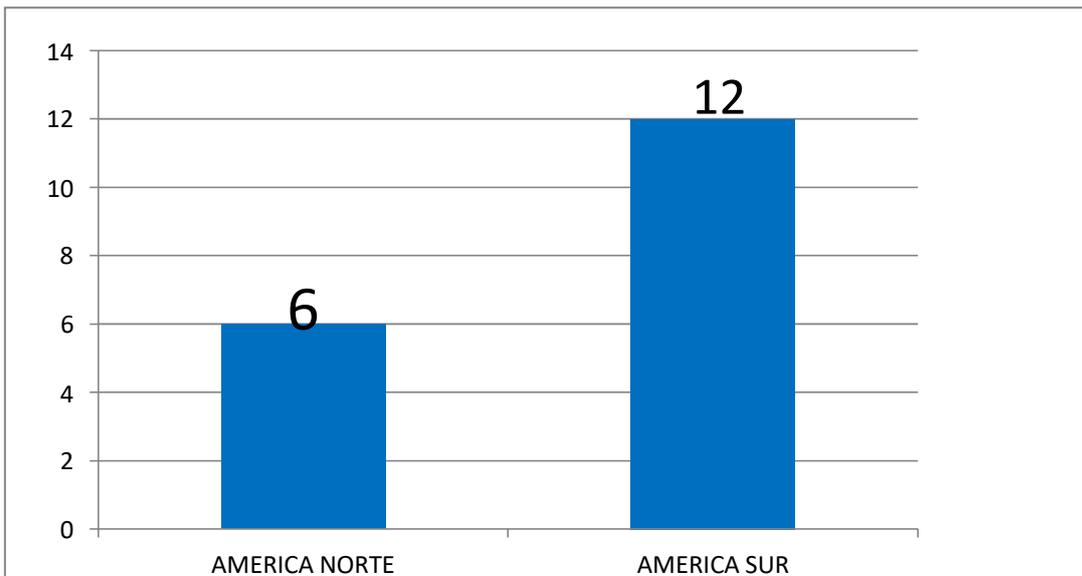
Figura 2: Porcentaje de publicaciones obtenidas según rango entre los años 2008_2019



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, considerando el continente de procedencia de las publicaciones obtenidas en los criterios de inclusión, se menciona que 18 fuentes son de América. Estos resultados indican que la mayoría de los estudios relacionados al tema de investigación son de habla hispana y se acercan más a la alta rotación de personal.

Figura 3: Cantidad de fuentes según continente de procedencia



Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Una vez realizado la revisión sistemática, se pudo verificar una mayor probabilidad sobre los factores que definen la rotación de personal en las empresas de Latinoamérica, entre ellas se tuvo que verificar las más importantes y las que causan un mayor 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 personales no se sienten parte de la empresa no trabajarán al 100%, y esto influye 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: Factores más relevantes de alta rotación

FACTORES	AUTORES
Un mal clima laboral	Salazar, I.J. (2018).
Absentismo laboral	Navarrete, J.A. (2017)
Clima organizacional	Villares, C, R. (2016)
Rotacion del personal	Artieda, L.A. (2019)

Fuente: Elaboración propia

Se encontraron cuatro factores que mencionan que la alta rotación de personal de Latinoamericana, identificando este aspecto como una desventaja para las empresas.

➤ **Un mal clima laboral**

Salazar, I.J. (2018), menciona que un mal clima laboral conlleva la desmotivación por parte de los personales, así mismo considera que se debe fidelizar a los colaboradores para poder mantener un buen clima laboral.

El desinterés en las funciones y la inseguridad en el puesto de trabajo son factores que crean inconformismo por lo cual genera un incremento en la rotación del personal.

➤ Absentismo laboral

Navarrete, J.A. (2017) menciona dentro de su investigación las causas que dan origen al tema de absentismo laboral en las organizaciones cual hace referencia abandono del puesto de trabajo mientras el trabajador todavía es parte de la organización, lo cual conlleva a que la organización decida despedir a los trabajadores con este tipo de conductas.

➤ Clima Organizacional

Para Villares, C, R. (2016) opina que el clima organizacional de los trabajadores no están de acuerdo con los horarios rotativos, los descuentos, en ocasiones alejarse de su familia para viajar a otra provincia la cual le brinda un trabajo.

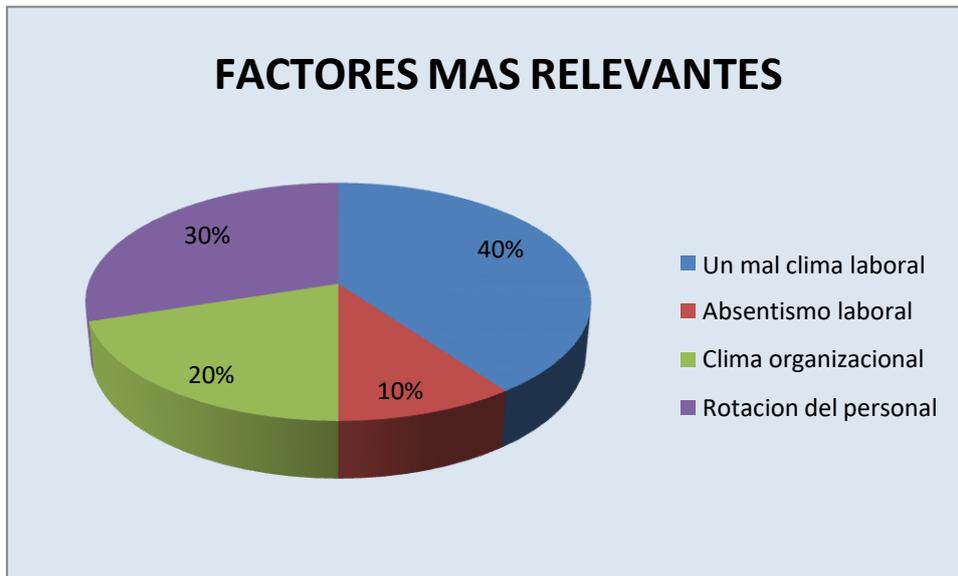
Asi mismo conlleva a los colaboradores a renunciar a su puesto de trabajo y buscar otras mejores oportunidades donde les permita sentirse cómodos para un buen desempeño laboral.

➤ Rotación del personal

Artieda, L.A. (2019)menciona si la empresa no se preocupa por el colaborador, como es lógico, poco a poco se sentirá desmotivado y empezará a buscar nuevos rumbos en donde su trabajo sea mejor recompensado y valorado, de esta manera, la empresa empezará a sufrir pérdidas de personal llamada comúnmente rotación de personal.

Por lo tanto el personal no producirá como debe ser para su representada ya que se sentirá incómodo y esto genera abandono de su puesto.

Figura 4: Porcentaje de factores dentro de la revisión sistemática



Fuente: Elaboración propia

Revisando toda la revisión sistemática, se concluye a tener 4 factores relevantes son: un mal clima laboral, absentismo laboral, clima organizacional, rotación de personal, 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 40% de autores lo menciona como una causal que se debe evaluar, ya que por este motivo se genera una gran rotación de personal.

Tabla 3: la investigación más resaltante de la revisión sistemática

Autor	Año	Resumen
Salazar,I.J.	2008	Menciona que la rotación del personal es un cambio continuo de un grupo humano por lo que afecta a la empresa
Navarrete,J.A.	2017	Nos da conocer como el abandono de trabajo conlleva a la empresa a despedir personal con este tipo de conductas generando el aumento de rotación de personal
Villares,C.R.	2016	Nos brinda la información de la organización como reincorpora al personal calificado que permite mantener un conocimiento solido de su trabajo y así evitar el clima organizacional.
Artieda,L.A.	2019	Nos habla sobre como el personal se siente desmotivado si no se siente bien remunerados ni valorados

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, se puede verificar a los autores que nos da la información necesaria para poder realizar nuestra investigación, ya que nos hace ver que la rotación del personal es un gran problema que influye directamente a las organizaciones latinoamericanas, así mismo que las empresas deben buscar una solución concreta, para que este inconveniente no siga afectando a la economía de las organizaciones y sobre todo cuente con personal calificado dentro de cada corporación.

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

La revisión sistemática de la literatura sintetizó los 18 estudios en los cuales se llega a dar respuesta a la pregunta de investigación.

Verificando toda la revisión sistemática se tiene 4 factores los cuales son: un mal clima laboral, absentismo laboral, rotación del personal y clima organizacional, que juegan un papel importante en la rotación del personal, según la figura 1, uno de los factores más relevantes es un mal clima laboral, de acuerdo a los resultados el 40% de los autores mencionan como un problema que se debe evaluar, motivo por el cual se genera una gran rotación del personal.

Así mismo se llega a la conclusión que las organizaciones en la actualidad no toman con mayor preocupación el tema de la rotación del personal en las empresas, a pesar que les genera un gasto, así mismo hay algunas empresas que ya están tomando en cuenta el tema, por lo tanto deberán tener un arduo trabajo en conjunto, ya que de esta manera se verá la gran dedicación e importancia de las organizaciones Latinoamericana.

Los limitantes que se identificaron en el proceso de investigación de la revisión sistemática fueron: la información limitada en la búsqueda de información en los años que se plantea en el estudio. A pesar de ello se recopiló información autentica que permitió el desarrollo de esta investigación.

De los resultados obtenidos se recomienda que las empresas busquen implementar alianzas estratégicas con otras empresas especializadas en gestión de recursos humanos y así generar beneficios para su organización.

REFERENCIAS

Moncada, M (2016). *Liderazgo Participativo como herramienta Gerencial para disminuir la rotación de personal en una compañía del Sector Farmacéutico*

Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14481>

Bahamonde, A (2015). *Factores de riesgo psicosociales rotación de perseconofarm s. a*

Recuperado de: <http://200.12.169.19:8080/handle/25000/7452>

Herrera, D (2019). *Factores que generan rotación de personal externa en una empresa de retail farmacéutico.*

Recuperado de: <http://200.12.169.19/handle/25000/18534>

Aliaga, R (2016). *Factores que influyen en la rotación de personal*

Recuperado de: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/7014>

Yepez, X (2017). *Estudio sobre las causas de la rotación de personal en supermercados x ys, sucursal norte a de la ciudad de Guayaquil en el 2017*

Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/7014>

Quispe, S (2014). *Rotación de personal: predicción con modelo de regresión logística multinivel.*

Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4233>

Chicaiza, E (2013). *La Cultura Organizacional y su incidencia en la Rotación de Personal de Kmeyo.com*

Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3613>

Salazar, I (2018). *Reducir la alta rotación del personal en la empresa carpedm adventures, mediante la elaboración de un manual de selección de personal*

Recuperado de: <http://www.dspace.cordillera.edu.ec/handle/123456789/4400>

Castro, N (2017). *Clima laboral y rotación de personal en una empresa de aseo en Colombia, 2016: análisis factorial*

Recuperado de: <https://repository.libertadores.edu.co/handle/11371/1477>

Delgado, S (2017). *Impacto del clima organizacional en la rotación del personal: evidencia en sector desarrollo de software*

Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2916924

Flores,R (2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas*

Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)

Salazar, T (2016). *Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas retail*

Recuperado de: <http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/1724>