



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“LAS CAUSAS DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL  
EN LAS EMPRESAS DE LATINOAMERICA EN LOS  
ÚLTIMOS 10 AÑOS”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autoras:**

Evelin Elizabeth Huachaca Mora

Susan Janet Ramos Baca

**Asesor:**

Mg. Érica González Ponce de León

Lima - Perú

2019

## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedicamos a nuestros padres por contar con su apoyo constante en este largo camino universitario, acompañándonos muchas veces en nuestras amanecidas y motivándonos para no declinar.

Nuestros padres han sido nuestro ejemplo a seguir para llegar a culminar la carrera de manera satisfactoria y nunca darnos por vencidas.



## AGRADECIMIENTO

A la Mg Erica González Ponce de León, por su asesoría, motivación y enseñanzas  
que nos brindó a lo largo del curso Proyecto de Tesis.



## TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	7
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	9
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	20
REFERENCIAS .....	23



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Artículos incluidos en la revisión según las palabras claves utilizadas.

Tabla 1 Análisis y clasificación

Tabla 2 Artículos de investigación incluidos

Tabla 4 Artículos de investigación excluidos

Tabla 5 Investigaciones realizadas por país



## ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1: Investigaciones realizadas por país  
Figura 2: Investigaciones por tipo de metodología  
Figura 3: Investigaciones por tipo de variable

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

La rotación de personal es un tema muy importante hoy en día para todas las empresas, lo explican como el abandono de trabajo por parte de un individuo contratado.

Los recursos humanos son de vital importancia para todas las organizaciones, así como también representan el recurso más complejo dentro de la sociedad laboral, debido a las diversas necesidades aspiraciones (profesionales o económicas), ambientes laborales, entre otros que ellos solicitan, el mismo que al no ser satisfechas comienza a generar negativas para la empresa. (Arroyo, 2016)

En Algunas empresas no toman en cuenta la importancia de su capital humano que se tiene dentro de la organización, en algunos casos se le exige al trabajador cumplir con las metas establecidas y este no tiene la motivación o valoración necesario para poder realizar su labor; ante esta situación el colaborador se inclina por la búsqueda de nuevas opciones de trabajo, donde sean valorados y sientan identificados con la organización.

Es así donde la empresa pierde un recurso importante, ya que realizó una inversión para este personal, hablamos de capacitaciones, cursos, etc.

Los costos por la rotación del personal pueden ser divididos en primarios (reclutamiento y selección, registro y documentación, integración y capacitación, proceso de baja y alta de los colaboradores) y secundarios (productividad, problemas de actitud, horas extras, pérdida de clientes, entre otros). En el primer caso son fácilmente medibles por ser cuantitativos, pero los segundos son más complicados de cuantificar y muchas empresas los pasan por alto. (López,2011)

Es por ello que este trabajo buscamos conocer ¿cuáles han sido las causas de la rotación de personal en diversas empresas Latinoamericanas en los últimos 10 años?, los factores que se toman en cuenta son la satisfacción laboral, el trabajo en equipo, la motivación constante, clima laboral, entre otros.

Realizando esta investigación nos va permitir identificar las causas reales de la Rotación de personal en diversas empresas Latinoamericanas. (Objetivo General)

Según Ipsos Perú (2013), el 60% de las empresas en nuestro país no ejecutan programas para retener a su personal. Por eso es importante que las organizaciones primero identifiquen las variables relacionadas a controlar la intención de rotación de los profesionales (como predictoras de la rotación de personal) y que detecten a tiempo aquellas condiciones que en un futuro pueden influir en la decisión de un trabajador de renunciar o permanecer en su organización. Una vez identificadas las variables, se podrá establecer las herramientas y estrategias que permitan fidelizar y retener a los trabajadores (Griffeth, Hom, y Gaertner 2000).

Para el cumplimiento del objetivo sean planteado las siguientes preguntas específicas ¿Cuáles han sido las variables que genera la rotación de personal? y ¿Cuáles el porcentaje de cada variable que influye en la rotación de personal? Esto nos permitirá tener una idea consolidada sobre esta problemática.



## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

En el presente estudio de investigación, nos hemos basado en la revisión sistemática de la literatura científica, el cual trata de recopilar diversas investigaciones, considerando fuentes confiables para desarrollar el tema a investigar, Las Causas de la rotación de personal en las empresas Latinoamericanas en los últimos 10 años.

Los artículos considerados de nuestra base de datos son, E-Libro cátedra, Ebook Central, EBSCO, Proquest y de diferentes repositorios de diversas Universidades de Latinoamérica. Las palabras claves que se utilizaron para recopilar información fueron: Rotación de personal, Clima Laboral, satisfacción, motivación, reclutamiento de personal, estrés laboral, que nos dio como resultado 30 investigaciones científicas de las cuales 20 se encuentran alineadas al objetivo planteado.

En este estudio se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión, el año de publicación considerando del 2009 al 2019, también el país de procedencia latinoamericano, y que la información esté relacionado a la rotación de personal o sus variables de los factores que inciden en esta problemática.

Las 10 investigaciones científicas descartadas de nuestra base de datos, están compuestas por 8 artículos que no se alinean al tema de investigación y las 2 restantes no pertenecen a Latinoamérica. Veamos Tabla 1.

**Tabla 1. Artículos incluidos en la revisión según las palabras claves utilizadas**

Nº	Base de Datos	Accesibilidad	Autores	Título	País	Año	Inclusión
1	Ipsos Loyalty Perú	Ipsos.com	Ledda Narváez	Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta	Perú	2014	Está alineado al objetivo
2	USAT	<a href="http://tesis.usat.edu.pe">http://tesis.usat.edu.pe</a>	Pérez Aguinaga, Franklin Iván	Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo	Perú	2013	Está alineado al objetivo
3	Repositorio UPAO	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">http://repositorio.upao.edu.pe</a>	Domínguez Paulini, Renzo Herbert Sánchez Llerena, Freddy Manuel	Relación entre la rotación de personal y la Productividad y rentabilidad de la empresa COTTON textil S.A.A. - planta Trujillo - 2013	Perú	2013	Está alineado al objetivo
4	Repositorio UPN	<a href="http://refi.upnorte.edu.pe">http://refi.upnorte.edu.pe</a>	Br. Nataly María Berenice Arroyo Calderón	“Satisfacción laboral y rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del Scotiabank en el distrito de Trujillo entre 2015 - 2016.	Perú	2016	Está alineado al objetivo
5	Repositorio de la Universidad de las Américas	<a href="http://repositorio.ulaamericas.edu.pe/handle/upa/109">http://repositorio.ulaamericas.edu.pe/handle/upa/109</a>	Dipaz Huerta, Milagro Rosio; García Bernal, Ronald; Sanchéz Zegarra, César Washington	Gestión de talento humano y rotación de personal en la empresa Supermercados Peruanos S.A. Plaza Veá Breña, 2015	Perú	2017	Está alineado al objetivo
6	Revista vinculando	<a href="http://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_indice_de_rotacion_del_personal.html">http://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_indice_de_rotacion_del_personal.html</a>	JUAN LOPEZ	Propuesta para reducir la rotación de personal	México	2011	Está alineado al objetivo
7	Repositorio de la Universidad de Medellín	<a href="http://hdl.handle.net/11407/160">http://hdl.handle.net/11407/160</a>	Prieto Bejarano, Pedro Gerardo	Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal	Colombia	2013	Está alineado al objetivo
8	Revista Académica Desarrollo & Gestión	<a href="http://revistas.unimilano.edu/index.php/DYG/article/view/420">http://revistas.unimilano.edu/index.php/DYG/article/view/420</a>	Fonseca, S., López, L., Rivera, I., & Sicua, J.	La rotación de personal en AVI Transportes	Colombia	2012	Está alineado al objetivo
9	M. Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas [52]	<a href="http://hdl.handle.net/11354/1655">http://hdl.handle.net/11354/1655</a>	Cainicela Ramírez, Fiorella Johanna Pazos Egúsqüiza, Patricia Juliana	La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú	Perú	2016	Está alineado al objetivo

10	Gestión en el Tercer Milenio	<a href="http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8770">http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8770</a>	Pedro Leonardo Tito Huamaní	Rotación y ausentismo laboral en el parque industrial de villa el salvador	Perú	2014	Está alineado al objetivo
11	Repositorio de la Universidad central del Ecuador	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3605">http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3605</a>	Meza Oleas, Benjamín Reinaldo Chinchín Gálvez, Gloria Vanessa	Selección de personal por competencias y su influencia en la rotación de personal.	Ecuador	2014	Está alineado al objetivo
12	Repositorio de la Universidad Cajamarca	<a href="http://repositorio.uncc.edu.pe/handle/UNCC/756">http://repositorio.uncc.edu.pe/handle/UNCC/756</a>	Urteaga Requejo, Luis	La satisfacción laboral y su relación con la motivación y la rotación de personal en mi caja Cajamarca	Perú	2015	No se alinea al objetivo
13	Loyola Rojas, Jhanis Paola;	<a href="http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/116157">http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/116157</a>	Loyola Rojas, Jhanis Paola	Diseño de un plan para disminuir la rotación de vendedoras en una empresa de retail	Chile	2014	Está alineado al objetivo
14	Revista, USMP	<a href="http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/74/65">http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/74/65</a>	YUNIOR CCOLLANA – SALAZAR	Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores	Perú	2015	No se alinea al objetivo
15	EBOOKCENTRAL	EBOOKCENTRAL	MARTHA ALICIA ALLES	Dirrección estratégica de recursos humanos.	Argentina	2016	Está alineado al objetivo
16	EBSCO	EBSCO	DAVID JULIAO ESPARRAGOZA/CIRO SANCHEZ Y DOMINGO MARTINEZ	Diferencias del clima laboral entre empleados contratados por outsourcing y empleados directos	Colombia	2013	Está alineado al objetivo.
17	Ebook Central	Ebook Central	Parra, Rojas, Rodolfo Antonio	Un sistema de gestión del capital humano en la EMCE basado en las competencias laborales,	Cuba	2012	Está alineado al objetivo
18	Ebook Central	Ebook Central	MARTHA ALICIA ALLES	Cuestiones sobre gestión de personas	Argentina	2015	Está alineado al objetivo
19	Repositorio Upn	Repositorio UPN	Pamela Elizabeth Sánchez Silva Azucena Suly Vásquez Gutiérrez	Síndrome de Burnout y sus consecuencias en la productividad de las empresas latinoamericanas desde el 2008 al 2018”	Perú	2018	Está alineado al objetivo
20	Ebook Central	Ebook Central	FERNANDO ARIAS Y ARTURO JUAREZ	Agotamiento profesional y estrés, hallazgos desde México y otros países latinoamericanos	México	2012	Está alineado al objetivo
21	Repositorio UPN	Repositorio UPN	Carmen Mercedes Burga Vásquez Sara Lorena Chávez Cueva	Relación entre los niveles del síndrome de Burnout y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Maxlim Srl, Cajamarca 2018	Perú	2019	Está alineado al objetivo
22	Proquest	Proquest	Gloria Zavala-Villalón, Pamela Frías Castro	Discurso Millennial y desafíos en la gestión de recursos humanos en Chile	Chile	2018	Está alineado al objetivo

23	PROQUEST	PROQUEST	MELANIE BENESH	Derechos inaccesibles , los convenios sobre las normas básicas del trabajo en Argentina,Chile,Mexico,y Guatemala	EEU U	2016	No pertenece a Latinoamérica
24	EBSCO	EBSCO	Botello, Héctor Alberto López Alba, Andrea	El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica	COL OMB IA	2016	No se alinea al objetivo
25	PROQUEST	PROQUEST	REVISTA	México, de los países más caros para contratar personal superior	MEX ICO	2015	No se alinea al objetivo
26	PROQUEST	PROQUEST	Vicente Moctezuma Mendoza	Desigualdades profundas en Latinoamérica	MEX ICO	2019	No se alinea al objetivo
27	PROQUEST	PROQUEST	Rosa Liliana Sbriller	Calificación y competencias en trabajadores con limitación adquirida en la actividad laboral	ARG ENTI NA	2017	No se alinea al objetivo
28	PROQUEST	PROQUEST	MARIA PRECIADO, BLANCA POZOS, CECILIA COLUNGA, JUAN MANUEL VASQUEZ, MARIA LUIS AVALOS	Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y Burnout en odontólogos mexicanos	MEX ICO	2017	No se alinea al objetivo
29	PROQUEST	PROQUEST	ADRIANA MARSHALL	Contrataciones temporarias y empleo no protegido en Argentina, Chile y Perú: incidencia y determinantes	AGE NTIN A	2015	No se alinea al objetivo
30	Ebook Central	Ebook Central	Edward Lazear and Michael Gibbs	Economía de los recursos humanos en la práctica: gestione el personal de su empresa para crear valor e innovar (2a. ed.)	EEU U	2011	No pertenece a Latinoamérica

### CAPITULO III: RESULTADOS.

Para el cumplimiento del objetivo propuesto, se realizó una revisión de sistemática de 30 artículos científicos. Luego del análisis se concluyó que 20 de estos artículos se alineaban al objetivo de la investigación, tal como se muestra en la tabla N°2.

Asimismo, se puede observar que la mayor parte de las investigaciones fueron encontradas en repositorios de diferentes universidades, siendo un 50% de artículos que se alinean al objetivo a investigas, un 20% en revistas universitarias, un 20% EBOOK CENTRAL y lo restante en EBSCO Y PROQUEST.

Tabla 3:  
*Análisis y clasificación*

Base de datos	Descartando artículos	Artículos finales después de la revisión
Repositorio Univ.	11	10
Revistas Univ.	5	4
EBOOK Central	5	4
EBSCO	2	1
Proquest	7	1
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>20</b>

*Nota: Elaboración propia*

En la tabla N°3, se presentan los resultados de artículos científicos utilizados de acuerdo a los criterios de inclusión relacionados a las causas de la rotación de personal en las empresas de Latinoamérica en los últimos 10 años.

Tabla 4:  
*Artículos de investigación incluidos*

N°	Base de Datos	Accesibilidad	Autores	Título	País	Año	Inclusión
1	Ipsos Loyalty Perú	Ipsos.com	Ledda Narváez	Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta	Perú	2014	Está alineado al objetivo
2	USAT	<a href="http://tesis.usat.edu.pe">http://tesis.usat.edu.pe</a>	Pérez Aguinaga, Franklin Iván	Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo	Perú	2013	Está alineado al objetivo
3	Repositorio UPAO	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe">http://repositorio.upao.edu.pe</a>	Domínguez Paulini, Renzo Herbert Sánchez Llerena, Freddy Manuel	Relación entre la rotación de personal y la Productividad y rentabilidad de la empresa COTTON textil S.A.A. - planta Trujillo - 2013	Perú	2013	Está alineado al objetivo
4	Repositorio UPN	<a href="http://refi.upnorte.edu.pe">http://refi.upnorte.edu.pe</a>	Br. Nataly María Berenice Arroyo Calderón	“Satisfacción laboral y rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del Scotiabank en el distrito de Trujillo entre 2015 - 2016.	Perú	2016	Está alineado al objetivo
5	Repositorio de la Universidad de las Américas	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/109">http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/109</a>	Dipaz Huerta, Milagro Rosío; García Bernal, Ronald; Sanchéz Zegarra, César Washington	Gestión de talento humano y rotación de personal en la empresa Supermercados Peruanos S.A. Plaza Veá Breña, 2015	Perú	2017	Está alineado al objetivo
6	Gestión en el Tercer Milenio	<a href="http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8770">http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/8770</a>	Pedro Leonardo Tito Huamaní	Rotación y ausentismo laboral en el parque industrial de villa el salvador	Perú	2014	Está alineado al objetivo
7	Repositorio Upn	Repositorio UPN	Pamela Elizabeth Sánchez Silva Azucena Suly Vásquez Gutiérrez	Síndrome de Burnout y sus consecuencias en la productividad de las empresas latinoamericanas desde el 2008 al 2018”	Perú	2018	Está alineado al objetivo
8	Repositorio UPN	Repositorio UPN	Carmen Mercedes Burga Vásquez Sara Lorena Chávez Cueva	Relación entre los niveles del síndrome de Burnout y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Maxlim Srl, Cajamarca 2018	Perú	2019	Está alineado al objetivo
9	M. Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas [52]	<a href="http://hdl.handle.net/11354/1655">http://hdl.handle.net/11354/1655</a>	Cainicela Ramírez, Fiorella Johanna Pazos Egúsquiza, Patricia Juliana	La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú	Perú	2016	Está alineado al objetivo

10	Repositorio de la Universidad de Medellín	<a href="http://hdl.handle.net/11407/160">http://hdl.handle.net/11407/160</a>	Prieto Bejarano, Pedro Gerardo	Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal	Colombia	2013	Está alineado al objetivo
11	Revista Académica Desarrollo & Gestión	<a href="http://revistas.unimilano.edu/index.php/DYG/article/view/420">http://revistas.unimilano.edu/index.php/DYG/article/view/420</a>	Fonseca, S., López, L., Rivera, I., & Sicua, J.	La rotación de personal en AVI Transportes	Colombia	2012	Está alineado al objetivo
12	EBSCO	EBSCO	DAVID JULIAO ESPARRAGOZA/CIRO SANCHEZ Y DOMINGO MARTINEZ	Diferencias del clima laboral entre empleados contratados por outsourcing y empleados directos	Colombia	2013	Está alineado al objetivo.
13	Loyola Rojas, Jhanis Paola;	<a href="http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/116157">http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/116157</a>	Loyola Rojas, Jhanis Paola	Diseño de un plan para disminuir la rotación de vendedoras en una empresa de retail	Chile	2014	Está alineado al objetivo
14	Proquest	Proquest	Gloria Zavala-Villalón, Pamela Frías Castro	Discurso Millennial y desafíos en la gestión de recursos humanos en Chile	Chile	2018	Está alineado al objetivo
15	Repositorio de la Universidad central del Ecuador	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3605">http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3605</a>	Meza Oleas, Benjamín Reinaldo Chinchín Gálvez, Gloria Vanessa	Selección de personal por competencias y su influencia en la rotación de personal.	Ecuador	2014	Está alineado al objetivo
16	EBOOKCENTRAL	EBOOKCENTRAL	MARTHA ALICIA ALLES	Dirrección estratégica de recursos humanos.	Argentina	2016	Está alineado al objetivo
17	Ebook Central	Ebook Central	MARTHA ALICIA ALLES	Cuestiones sobre gestión de personas	Argentina	2015	Está alineado al objetivo
18	Revista vinculando	<a href="http://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_indice_de_rotacion_de_personal.html">http://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_indice_de_rotacion_de_personal.html</a>	JUAN LOPEZ	Propuesta para reducir la rotación de personal	México	2011	Está alineado al objetivo
19	Ebook Central	Ebook Central	FERNANDO ARIAS Y ARTURO JUAREZ	Agotamiento profesional y estrés, hallazgos desde México y otros países latinoamericanos	México	2012	Está alineado al objetivo
20	Ebook Central	Ebook Central	Parra, Rojas, Rodolfo Antonio	Un sistema de gestión del capital humano en la EMCE basado en las competencias laborales.	Cuba	2012	Está alineado al objetivo

Por otro lado, en la tabla N°4, se puede observar cuales han sido las investigaciones no consideradas y los criterios por los cuales fueron excluidas.

**Tabla 5:**  
*Artículos de investigación excluidos.*

Nº	Base de Datos	Accesibilidad	Autores	Título	País	Año	Inclusión
1	Repositorio de la Universidad Cajamarca	<a href="http://repositorio.un-c.edu.pe/handle/UN-C/756">http://repositorio.un-c.edu.pe/handle/UN-C/756</a>	Urteaga Requejo, Luis	La satisfacción laboral y su relación con la motivación y la rotación de personal en mi caja Cajamarca	Perú	2015	No se alinea al objetivo
2	Revista, USMP	<a href="http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/74/65">http://www.sme.usmp.edu.pe/index.php/sme/article/view/74/65</a>	YUNIOR COLLANA – SALAZAR	Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores	Perú	2015	No se alinea al objetivo
3	Ebook Central	Ebook Central	Parra, Rojas, Rodolfo Antonio	Un sistema de gestión del capital humano en la EMCE basado en las competencias laborales,	Cuba	2012	Está alineado al objetivo
4	EBSCO	EBSCO	Botello, Héctor Alberto López Alba, Andrea	El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica	COLOMBIA	2016	No se alinea al objetivo
5	PROQUEST	PROQUEST	Vicente Moctezuma Mendoza	Desigualdades profundas en Latinoamérica	MEXICO	2019	No se alinea al objetivo
6	PROQUEST	PROQUEST	Rosa Liliana Sbriller	Calificación y competencias en trabajadores con limitación adquirida en la actividad laboral	ARGENTINA	2017	No se alinea al objetivo
7	PROQUEST	PROQUEST	MARIA PRECIADO, BLANCA POZOS, CECILIA COLUNGA, JUAN MANUEL VASQUEZ, MARIA LUIS AVALOS	Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y Burnout en odontólogos mexicanos	MEXICO	2017	No se alinea al objetivo
8	PROQUEST	PROQUEST	ADRIANA MARSHALL	Contrataciones temporarias y empleo no protegido en Argentina, Chile y Perú: incidencia y determinantes	ARGENTINA	2015	No se alinea al objetivo
9	PROQUEST	PROQUEST	MELANIE BENESH	Derechos inaccesibles , los convenios sobre las normas básicas del trabajo en Argentina, Chile, México, y Guatemala	EEUU	2016	No pertenece a Latinoamérica
10	Ebook Central	Ebook Central	Edward Lazear and Michael Gibbs	Economía de los recursos humanos en la práctica: gestione el personal de su empresa para crear valor e innovar (2a. ed.)	EEUU	2011	No pertenece a Latinoamérica



Como parte del análisis se consideró que uno de los elementos importantes son los países donde se han realizado estudios e investigaciones referidos a las causas de rotación de personal. En la tabla N°5, se puede observar que de una muestra de 20 investigaciones donde Perú cuenta con 9 (45%) y seguido de Colombia que cuenta con 3 (15%), los países mencionados tienen un mayor porcentaje de investigación relacionado a nuestro objetivo.

Tabla 6:  
*Investigaciones realizadas por país*

<b>País</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Perú	9	45%
Chile	2	10%
Colombia	3	15%
Cuba	1	5%
México	2	10%
Argentina	2	10%
Ecuador	1	5%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100.0%</b>

En cuanto al resto de los países, tales como Chile con 2 investigaciones (10%), Mexico con 2 (10%), Argentina con 2 (10%), Cuba con 1 (5%) y por ultimo Ecuador con 1 investigación (5%).

En la figura N°1, se puede observar la distancia que existe entre los países que consideran como tema de estudio las causas de rotación de personal. Lo más resaltante es Perú y Colombia, donde dichas investigaciones van alineadas a nuestro tema a desarrollar.

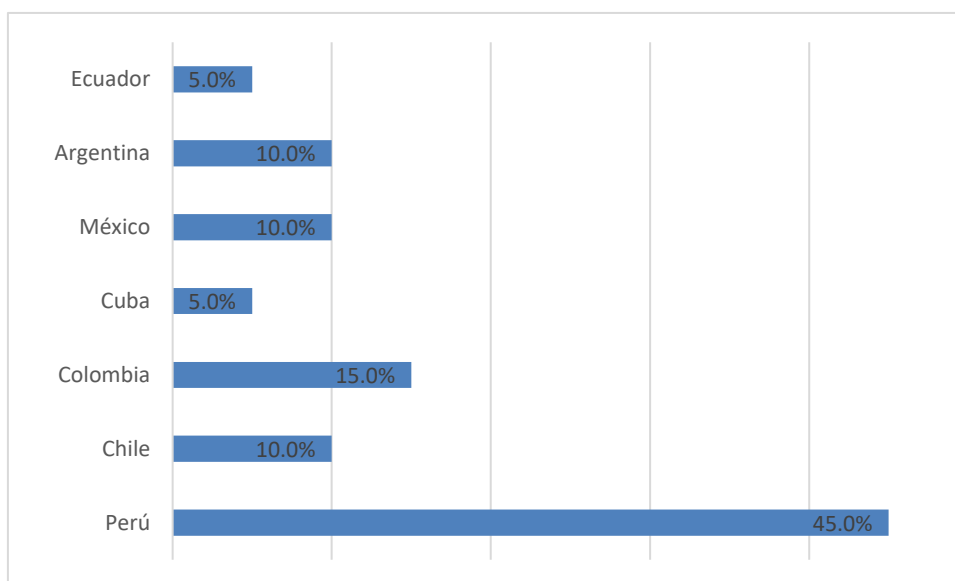


Figura 3: Investigaciones realizadas por país

La metodología aplicada en las investigaciones, permite conocer o determinar cuan arraigada se encuentran las variables analizadas. Para ello, en la figura N°2, se han agrupado las investigaciones por tipo de metodología de las cuales se obtuvo como resultado que el método correlacional y descriptivo cuentan con el 40% del total de la muestra, donde la primera determinar la relación entre una o más variables y la última describe de un fenómeno o hecho.

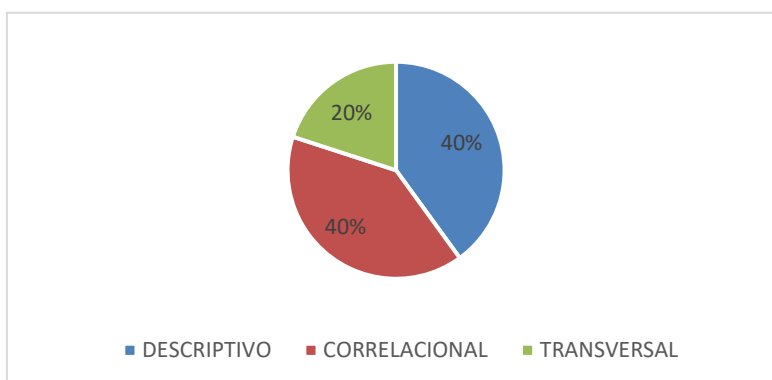
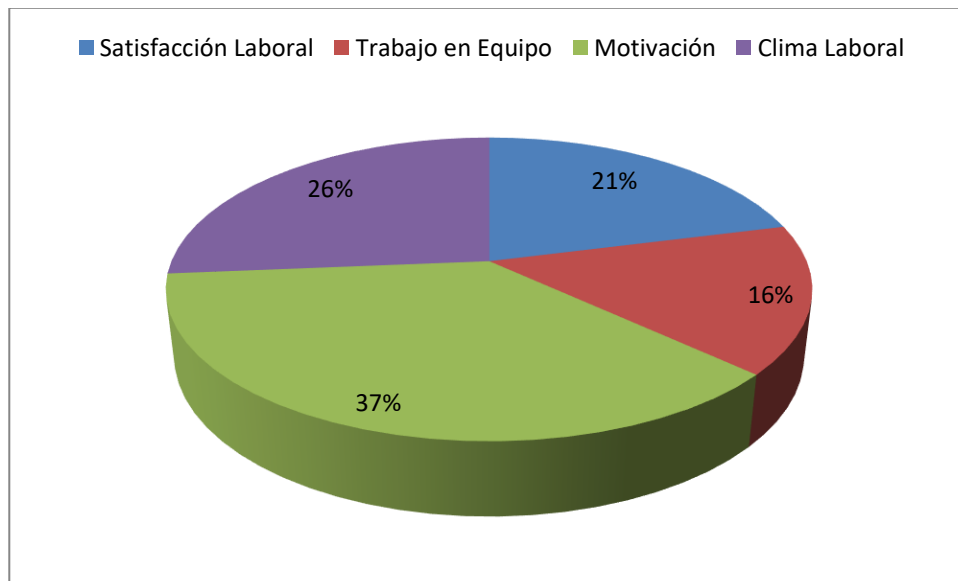


Figura 4: Investigaciones por tipo de metodología

Parte importante de esta investigación son las variables que se han planteado para esta investigación, que además están asociados a las causas de rotación de personal (Figura 3).

En este resumen gráfico, se han considerado a los más resaltantes, de los cuales se obtuvo que el 37% tiene mayor relación con la Motivación, el 26% con el Clima Laboral, el 21% corresponde a Satisfacción laboral y el 16% al trabajo en equipo.



*Figura 3: Investigaciones por tipo de variable*

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Las causas de rotación de personal en las empresas de Latinoamérica en los últimos 10 años es un tema de suma importancia, porque nos permitir conocer en que variables se tiene que mejorar como empresa, ya que son distintas las que afectan a la rotación de personal.

Podemos encontrar personal desmotivado por diferentes causas, como familiares (problemas, recarga familiar, etc.) y en lo laboral influye mucho la parte salarial.

La variable de satisfacción laboral muchos colaboradores no se sienten satisfechos en el área en la que se encuentran o en las funciones que desempeñan, es por ello que optan por cambiar de trabajo.

El trabajo en equipo es una variable que permite reducir el estrés, ya que mediante la lluvia de ideas permite solucionar de manera eficiente los problemas que surja dentro de una empresa. Logrando fortalecer al grupo de trabajo.

El clima laboral es como siente uno dentro de la empresa, es por ello que se debe conocer las diversas necesidades que tiene colaborador para poder desempeñar sus funciones de manera satisfactoria.

## Conclusiones

El tipo de metodología que resalta RSL es la descriptiva y la correlacional, de acuerdo a las investigaciones realizadas las causas de rotación de personal se correlacionan con diferentes variables satisfacción laboral, motivación, trabajo en equipo y por último el clima laboral.

Las variables mencionadas afectan de manera directa a las causas rotación de personal de las empresas Latinoamérica.

“El recurso humano es el más importante capital de una empresa, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización.” (Prieto, 2013)

Por ello la buena gestión de este recurso garantizara a la organización el cumplimiento de todos los objetivos planteados como empresa. Esto se logrará generando que la rotación de personal calificado disminuya.

El capital humano es quien realmente está en el campo de batalla día a día, generando ideas, produciendo bienes y servicios, cerrando negocios y contratos, y logrando satisfacer las necesidades que demanda la sociedad. Sus competencias, su conducta, y actitudes son la clave para el éxito empresarial. (López, J, 2011).

Las investigaciones clasificadas por país, se puede observar que Perú tiene el mayor porcentaje en la base datos siendo de un 45%, los diversos estudios están enfocados en diversos sectores como Comercial, financiero, minero e industrial.

Estas investigaciones tratan de resolver las diferentes problemáticas que se presentan sobre la rotación de personal a través propuestas que mejoren la estabilidad del personal dentro de la empresa.

En los últimos años el área de recursos humanos ha tomado más participación en las empresas, ya que mediante estudios realizados se ha llegado al punto de que, si tienes un buen manejo de personal, ambiente acorde a las necesidades, y motivación constante mediante metas e incentivos a sus colaboradores, te conviertes en una empresa competitiva ya que estás logrando que el trabajador se sienta parte de la familia y eso lo transmita a sus clientes.

## REFERENCIAS

- Arroyo Nataly. (27 de agosto 2016). “Satisfacción laboral y rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del Scotiabank en el distrito de Trujillo entre 2015 - 2016.” Obtenido de <http://refi.upnorte.edu.pe/handle/11537/9781>.
- López, Juan. (11 de marzo 2011) “Propuesta para reducir la rotación de personal” Obtenido de [http://vinculando.org/empresas/propuesta\\_para\\_reducir\\_el\\_indice\\_de\\_rotacion\\_de\\_personal.html](http://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_indice_de_rotacion_de_personal.html).
- Griffeth Rodger W.; Hom Peter W. y Gaertner, Stefan (2000). “A Meta-Analysis of Antecedents and correlates of Employee Turnover: Update, Moderator tests, and Research implications for the next millennium”. Journal of Management. Vol. 26, núm. 3, p. 463-488.
- Prieto Pedro (2013). “Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal” Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>