



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“La rotación de personal en empresas industriales de Latinoamérica en los últimos 5 años”. Una revisión de la literatura científica.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autores:**

ESCALANTE AVILA, GLADYS CATHERINE

OLASCUAGA FLORES, JOHANNA LUZ

**Asesor:**

Dr. Mauricio Acevedo Carrillo

Lima - Perú

2019

## DEDICATORIA

A mi padre Jaime, padre luchador, trabajador, entregado completamente a su familia y a mi madre Silvia por siempre estar a mi lado. (Olascuaga Flores, Johanna)

A Donato, abuelito maravilloso, como un padre y madre a la vez, amoroso, noble, bondadoso, comprensible, mi maestro, un excelente docente e inspiración de mi vida.

(Escalante Avila, Gladys)

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres Jaime y Silvia; y a mi Esposo José por el apoyo que siempre me brindan, por las palabras de motivación para seguir adelante. (Olascuaga Flores, Johanna)

A mi madre Gladis; quien estuvo siempre apoyándome para culminar esta etapa de la vida universitaria y a mis hijas Catherine y Fernanda que son la razón de mi vida y enseñarles que nunca es tarde para estudiar y seguir para adelante a pesar de las adversidades que la vida te da. (Escalante Avila, Gladys)

## Tabla de contenido

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
ÍNDICE DE TABLAS .....	5
ÍNDICE DE FIGURAS .....	6
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	7
RESUMEN .....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	24
CAPITULO III: RESULTADOS.....	29
CAPITULO IV: CONCLUSIONES .....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	46
ANEXOS.....	51

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA1 DETALLE DE LAS FUENTES DE INFORMACIÓN RESPECTO AL AÑO, NOMBRE Y LUGAR, PUBLICACIÓN, ARTÍCULO, TIPO DE ESTUDIO, TEMAS ABORDADOS Y OBJETIVOS EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS INDUSTRIALES DE LATINOAMÉRICA EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS .....	29
TABLA2 PUBLICACIONES POR AÑO.....	40
TABLA3 PUBLICACIONES POR PAÍS .....	41
TABLA4 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	42
TABLA5 DECLARACIÓN DE ARTÍCULOS ENCONTRADOS.....	43
TABLA6 DETALLE DE LA LISTA DE BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN SOBRE EL TEMA DE INVESTIGACIÓN EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS INDUSTRIALES DE LATINOAMÉRICA EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS .....	51
TABLA7 ANÁLISIS PICOC EN LA METODOLOGÍA DE REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LITERATURA CIENTÍFICA EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN EMPRESAS INDUSTRIALES DE LATINOAMÉRICA EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS .....	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. A NIVEL GENERAL TIPO DE NEGOCIO, DE CÓMO SE ENCUENTRA LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LIMA 2018 .....	20
FIGURA 2. EDADES QUE SON MÁS FRECUENTES EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL 2018 .....	21
FIGURA 3. FLUJOGRAMA DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN .....	27
FIGURA 4. FLUJOGRAMA DETALLADO DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN .....	39
FIGURA 5. DECLARACIÓN DE ARTÍCULOS ENCONTRADOS.....	43

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. PUBLICACIONES POR AÑO .....	40
GRÁFICO 2. PUBLICACIONES POR PAÍS .....	41
GRÁFICO 3. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	42

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo evaluar las causas y factores que influyen en los trabajadores en el sector industrial, en el área de producción de colchones. Nosotros buscamos escuchar las opiniones y manifestaciones de dichos trabajadores y así poder detectar la inconformidad por parte del área. Los productos que ofrece la empresa son de alta calidad y durabilidad; sin embargo, ésta sufre la renuncia de muchos de sus colaboradores, dando como resultado la alta rotación.

Influyen diversos factores en este tema; renuncian a la empresa por estudios, por el sueldo, por temas familiares o en muchas ocasiones los trabajadores coinciden en que tienen una mala relación con sus jefes.

La población del área de fabricación de colchones es de 450 trabajadores de los cuales el 80% son varones y el 20% son mujeres; como medio de recolección de datos realizamos una encuesta a 205 trabajadores, y según los resultados obtenidos, llegamos a la conclusión que la principal causa de la alta rotación, es por la mala relación que existe entre colaboradores y jefes; existe una comunicación inadecuada, exigen el cumplimiento del trabajo en tiempos no alcanzables, hay una mala actitud entre ellos, tampoco existe incentivos que ayude a motivar al colaborador en la producción.

## **PALABRAS CLAVES**

**Rotación de personal:** Se dice que el personal rota cuando trabajadores se van de la compañía.

**Comunicación inadecuada:** Mala comunicación, cuando 2 o más personas no logran establecer una conversación.

**Renuncia:** Desvinculación del trato.

**Clima laboral:** Ambiente de un espacio laboral.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad Problemática

La rotación de personal es un problema muy frecuente en varias empresas; y es causado por diversas razones por las que los trabajadores deciden no continuar con sus labores o que ya no les renueven el contrato. Hay dos tipos de rotación de personal: la involuntaria y la voluntaria que, a su vez, incluyen dos perspectivas: la interna y la externa.

Dentro de la rotación involuntaria notamos muchas empresas que despiden a sus trabajadores. Muchas veces es injusta la salida del trabajador, el empleador justifica esta salida indicando diversos motivos como son (reducción del personal, reestructuración del área y bajo desempeño)

Por otro lado, sabemos que la rotación de personal no solo son despidos, sino también ascensos, cambios de puesto con otras condiciones, cambios de área, movilidad a otras regiones. Estos tipos de rotación son las llamadas “internas”; es decir, suceden dentro de la empresa. También tenemos la rotación “externa” que sucede cuando las personas renuncian a la empresa. Este tipo de rotación es voluntaria, y los motivos más comunes son el cambio de trabajo a otra organización o también la renuncia por problemas de salud del trabajador o de algún de sus familiares.

En la retención de personal se identificó que las empresas no son buenos motivadores y muchas de ellas no saben las necesidades que puede tener cada trabajador. Además, existen

pocas que cuentan con un área de Bienestar Social, donde las asistentes sociales se encargan de conversar con cada trabajador sobre cuál es la necesidad que pueda tener en ese momento.

(Almeda, 2017) afirma: “Si un puesto de trabajo (o varios) queda desierto con frecuencia decimos que hay un índice alto de rotación y es importante entender las causas y buscar una solución permanente. Piensa cuántas personas se han marchado de la empresa en el último año. (...), es importante que lo analices de forma regular” (pag.1). Si nos encontramos en una empresa con este problema, es muy importante realizar una investigación para determinar las múltiples causas que influyen para la alta rotación de personal en el área estudiada, y luego, analizar cuáles son sus implicancias.

En la actualidad la rotación de personal es un factor que afecta a muchas organizaciones. En esta oportunidad nuestra empresa se dedica a la fabricación de colchones. Según lo observado, la problemática de la empresa es la siguiente:

- Mala actitud de los jefes con los trabajadores; mala comunicación, trato inadecuado, no existe empatía con el trabajador.
- La carga de trabajo en el puesto es excesiva y la distribución de funciones no es equilibrada.
- Mal servicio del comedor, insatisfacción de algunos trabajadores con la atención y la comida que se les brinda.
- El sueldo para el tipo de trabajo que realizan es muy bajo.
- El clima laboral entre compañeros no es bueno; ya que hay poca comunicación entre ellos.
- El entrenamiento y capacitación del personal suele ser estricto y poco flexible.

La escasa motivación y satisfacción de los trabajadores es el punto débil para la empresa. Cada fin de mes hay aproximadamente 40 personas cesadas entre renuncias y despidos, lo cual trae pérdidas económicas por el gasto que realiza la empresa entre convocatorias, selección de personal, capacitación, entre otros. A esta situación se le suma que en muchas ocasiones tenemos trabajadores que duran solo un día en su puesto de trabajo, y en otros casos lo abandonan luego de un breve tiempo; por lo tanto, se tiene que esperar el tiempo de acuerdo con ley para realizar el cese correspondiente.

Como podemos ver, esta situación está afectando a la empresa, por tal motivo, se dio conocimiento a la Gerencia General de lo sucedido, para poder tomar las medidas pertinentes en este problema. Se empezó con encuestas en donde se preguntaba sobre la satisfacción que siente cada trabajador y el clima laboral en cada área.

Se ha detectado que esta situación va en aumento con el paso del tiempo. Y es por ese motivo, que la empresa debe contar con estrategias viables, para poder reducir su alta rotación en esta área, y así disminuir las pérdidas, ya sea por contratación del nuevo personal, y su consecuencia en el retraso de la fabricación de los colchones.

### **Antecedentes Internacionales**

1. (Castillo y Sabando, 2018) en su tesis para optar el título profesional “Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía exportadora del sur en el periodo 2014 al 2017” tienen como objetivo “Evidenciar y analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía Exportadora del Sur” con el fin de puntualizar aportes que permitan determinar la relación entre estas dos variables. Los autores presentan

la investigación indicando que es de tipo descriptiva correlacional, su trabajo presenta un enfoque mixto: análisis de datos históricos que la organización les proporcione y las entrevistas que los autores realizaron a los trabajadores de planta (p.32).

La investigación aplica el diseño cuantitativo y cualitativo, su población fue de 78 colaboradores y 27 de ellos fueron tomados como muestra. Las entrevistas y encuestas obtenidas les permitió analizarlos en programas y software como son el Excel.

Por tanto, los autores obtuvieron como resultado que la rotación de personal en la Compañía exportadora del Sur origina una disminución en la productividad de cada trabajador, dado el resultado fue emitido después de realizar un análisis de correlación mínima de 17% (p.70).

2. (Rivas, 2016) en la ciudad de Tegucigalpa, Honduras, en una tesis para optar por el título “Herramientas que apoyan la gestión del talento y la adecuación del empleado a su puesto de trabajo Lanzamiento de un emprendimiento dedicado al fortalecimiento de prácticas estratégicas de RH [sic] en Tegucigalpa, Honduras”, sustentó:

“La presente investigación avala la necesidad de incorporar, como una práctica estándar del área de RH [sic], el uso de herramientas y métodos de seguimiento post-contratación al colaborador, con el objeto de conocer y mantener su motivación y satisfacción laboral.” (p.127).

3. (Munuera, 2013) en la ciudad de Murcia, en una tesis para su título profesional “Análisis de la gestión de los recursos humanos en los establecimientos hoteleros de la Región de Murcia”, sustentó:

“[...] funciones más utilizadas en la gestión de los recursos humanos, se puede decir que siguen siendo aquellas que históricamente se han identificado con el departamento de personal: selección y administración, seguidas de Prevención de años por la proliferación de los sistemas de calidad y su filosofía de mejora continua han proporcionado mayor valor a la formación para el desarrollo de habilidades, capacidades y actitudes, que en etapas anteriores, que tiene como objetivo de brindar información sobre las funciones que han sido más utilizadas en la parte de selección de personal y administración del mismo.” (p. 62).

4. (Villegas, 2012) en la ciudad de Caracas, en una Tesis para el título profesional “Causas de la rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera”, sustentó que:

Existen ocho causas de rotación (encontradas en este estudio), las cuales se dividen en internas y externas. Las primeras se refieren a la mala actitud de servicio, ambiente de trabajo y llamadas de atención; y las segundas: salario, viaje, familia, universidad y otro trabajo. La causa de rotación más significativa corresponde a otro trabajo, con el 35% de participación sobre el 100%. Las causas de rotación menos recurrentes fueron las siguientes: salario y mala actitud de servicio, con el objetivo de dar a conocer las diferentes causas que existen en la rotación de personal en la actualidad (p.58).

El pensamiento de las personas en estos últimos tiempos ha cambiado, pues ya no solo buscan un buen pago en la empresa donde están trabajando, si no que buscan otros intereses diferentes al económico, como es hacer una línea de carrera, crecer profesionalmente, tener una retribución también motivacional como la felicitación y reconocimiento a su labor.

5. (Guerra, 2017) en Guatemala, en una tesis para Maestría “Relación de la satisfacción laboral y compensaciones económicas con la rotación de personal de las empresas dedicadas a la producción y comercialización de productos cosméticos en la ciudad de Guatemala”, sustentó que:

El área de Recursos Humanos considera que los empleados se encuentran conformes con las compensaciones económicas otorgadas por el sector de producción y comercialización de productos cosméticos, lo cual contrasta con el alto índice de rotación de personal reflejado, evidenciando así, que el nivel inadecuado de compensaciones económicas recibidas, principalmente en el seguro médico y seguro de vida, no generan atractivo para los trabajadores ya que no se considera que éstos contribuyan a su economía familiar. Con el objetivo de analizar por qué existe alta rotación de personal, cuando el área de Recursos Humanos indica que los trabajadores están conformes con las compensaciones económicas percibidas en la empresa (p.14).

Las empresas brindan seguros para sus trabajadores como EsSalud, que es de forma obligatoria para todo personal que esté en planilla, como una EPS que no todas las empresas ofrecen. Sin embargo, incluso con estos seguros que se

brindan, los trabajadores no están conformes, pues obtener la satisfacción de un trabajador no es fácil, ya que no solo buscan compensaciones económicas sino otros beneficios que les aseguren bienestar y crecimiento para ellos.

### **Antecedentes Nacionales**

1. (Figueroa, 2018) en el distrito de Chancay, en su tesis para el título profesional “Salario emocional y retención del talento humano en la municipalidad distrital de Chancay, 2018”, sustentó que:

El objetivo de su investigación es el establecer de qué manera el salario emocional influye en la retención del talento humano. El autor menciona como dimensiones: oportunidades de desarrollo, balance de vida, bienestar emocional, salario, seguridad laboral, reputación institucional, capacitación y desarrollo. Sus resultados con respecto al “Salario emocional” son que el 13,9% de los encuestados de la municipalidad no siempre reciben orientación por parte de su jefe para mejorar las brechas de crecimiento profesional; el 24,6% mencionó que la municipalidad no siempre organiza actividades donde puedan integrar a su familia; y el 10,1% de los encuestados manifestaron que la municipalidad no siempre reconoce el trabajo bien realizado, por lo que se indica que el salario emocional influye significativamente en la retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Chancay, 2018 (p.8).

2. (Farfán, Hidalgo, Loza & Lu, 2016) en la ciudad de Lima, en una tesis para el título profesional “Estrategia para reducir la alta rotación del personal en la ONG World Wildlife Fund (WWF) Perú”, sustentó que:

“[...] se realizaron entrevistas a los altos mandos y supervisores, quienes indicaron que la estrategia propuesta es innovadora, la misma que permitiría evaluar las aptitudes, actitudes del personal y lograr su fidelización. [...] es una estrategia sostenible en el tiempo.” (p. 38-39), con el objetivo de dar a conocer las estrategias para poder reducir la rotación de personal, ya que realizó entrevista a mandos altos de la empresa para saber su apreciación sobre las estrategias nuevas.

3. (Callupe & Vásquez, 2017) en la ciudad de Lima, en una tesis para el título profesional “Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de supervisión y liquidación de obras en la MPHCO – 2019”, sustentó que:

Tuvo como problema general: ¿Cómo la Rotación del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO - 2019?, y el objetivo general fue:

Precisar como la Rotación de Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO - 2019. La investigación fue un estudio descriptivo - correlacional, para encontrar los problemas del comportamiento de las dos variables en un mismo entorno, el diseño fue no experimental. La muestra estuvo conformada por 7 colaboradores de la Sub Gerencia.

4. (Chacón, 2017) en la ciudad de Lima, en una tesis para el título profesional “Análisis del proceso de selección y su impacto en la rotación de personal de la empresa Market Line Perú Sac”, sustentó que:

Desde el punto de vista empresarial el proceso de selección es la parte fundamental en que la empresa tiene un contacto directo con los posibles candidatos para ocupar una plaza laboral. En este sentido en dicho proceso se debe seleccionar al postulante que cumpla con todos los requerimientos que el puesto lo solicita. Sin embargo, se ha detectado que muchos postulantes cuando pasan toda la etapa de capacitación y estando ya gestionando no pasan el periodo de prueba, y esto generan un nuevo proceso de selección para cubrir dicha vacante. Con el objetivo de investigar por qué el proceso de selección de personal está fallando en diferentes empresas, quizá no es el adecuado, deberían utilizar otros métodos de reclutamiento.

En las empresas industriales ocurre frecuentemente la rotación de personal y a veces suele superar más del 100% de rotación de personal, y son los mismos que tienen un par de meses en la empresa, solo buscan conseguir dinero, algún beneficio o fin de año recibir su aguinaldo y luego renuncian, uno de los problemas está en el proceso de selección, en el reclutamiento, buscar a veces a jóvenes de 18 años sin responsabilidades que no toman el trabajo en serio y que suelen abandonarlo al poco tiempo (p.22).

5. (Ramos, 2018) en la ciudad de Huancayo, en una tesis presentada para obtener el grado de bachiller “Rotación del personal y la productividad laboral en una cooperativa de ahorro y crédito de Huancayo”. La investigación del autor tuvo como objetivo definir la relación de incidencia de la rotación del personal en la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Ltda. 582-Agencia Huancayo, en los períodos 2016, 2017 y 2018. El diseño que se

obtuvo fue de tipo no experimental-transaccional; de nivel correlacional. La muestra de la investigación fue de tipo censo ya que tiene una población pequeña integrada por 30 funcionarios. En la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, siendo el instrumento de recolección de datos. (p.p. 12 y 107).

### **Definiciones conceptuales de términos básicos**

**Retención de personal**, es una forma de mantenerse competitivo en el mercado. Son los empleados valiosos los que llevan al éxito a las pequeñas y grandes organizaciones.

Según Prieto (2013), “La retención del talento surge de la necesidad de las empresas de mantener sus activos más valiosos, pero esa no es la única motivación; los empleados que se quedan también sufren las consecuencias de la rotación externa: desmotivación del grupo, desestructuración de los planes de trabajo, deficiencias en el producto y los servicios al cliente, entre otras secuelas.

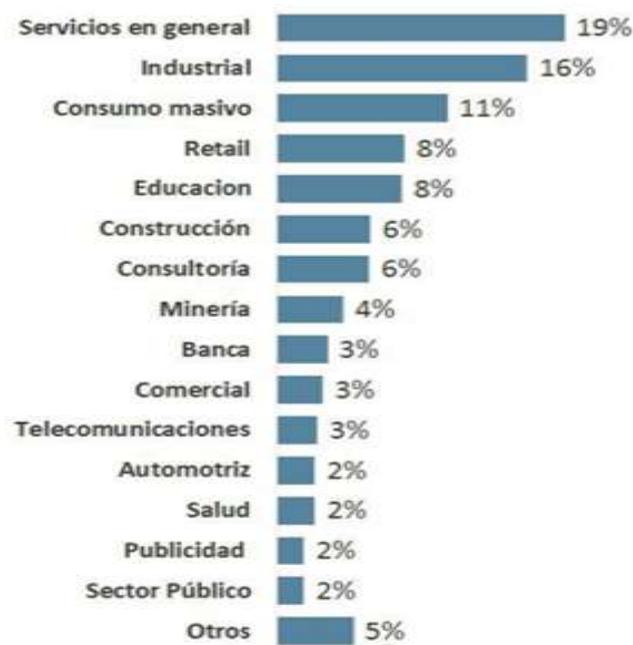
Por tanto, la aplicación de medidas de retención resurge como tarea imprescindible dentro de los recursos humanos.” (p.31).

**Rotación de personal**, es un concepto muy importante en el ámbito empresarial. Se trata de la situación en la que una persona trabajadora llega a la empresa y tras un corto periodo de tiempo se marcha. Es un concepto que tiene importantes repercusiones en la organización.

Según Herrera, Mendoza & Torrejón (2016), “La rotación de personal, nos permite medir las fluctuaciones que existen entre el personal de una organización y su ambiente laboral, es decir se mide mediante la cantidad de personas que ingresan a la organización entre las personas que salen de ellas. Por ello, la rotación de personal se expresa mediante la relación porcentual entre los ingresos y las salidas, y el promedio de los trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo.” (p.14).

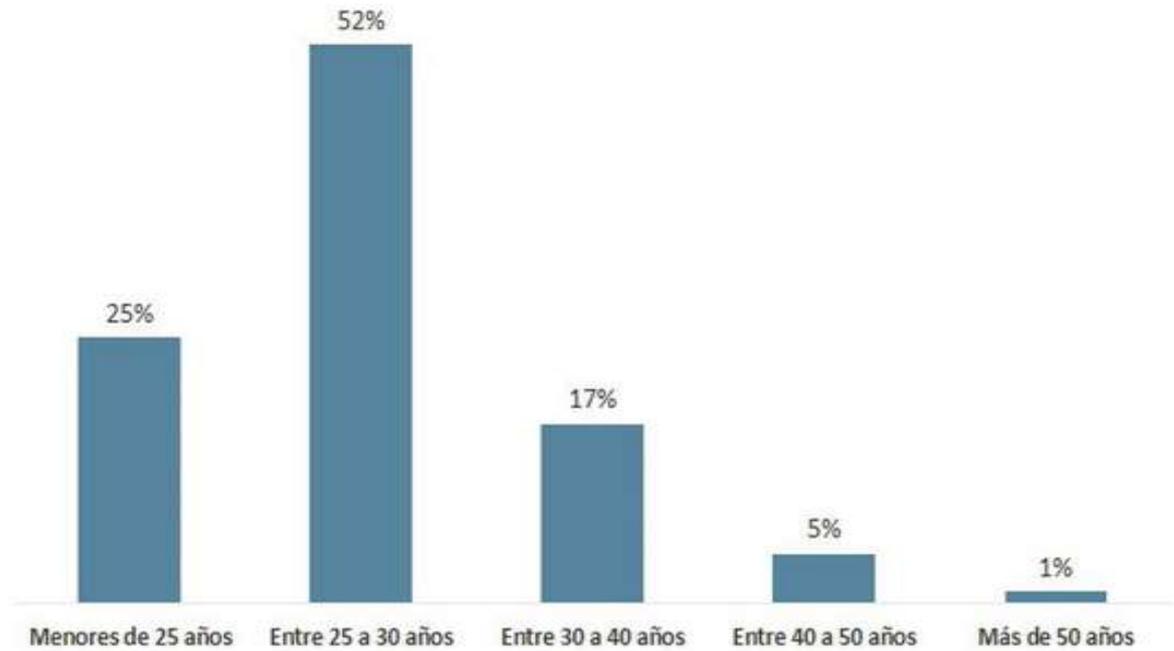
**Satisfacción laboral**, es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es muy importante, ya que está directamente relacionada con la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

Según Prieto (2013), “A nivel organizacional se ha encontrado que las personas más felices son más productivas, se ausentan menos de sus puestos de trabajo, rotan menos, están más abiertas al cambio, son más innovadoras y ayudan a generar un mejor clima organizacional. En definitiva, a mayor felicidad, mejor desempeño organizacional.” (p.52).



Fuente: Diario Gestión

Figura 1. A nivel general tipo de negocio, de cómo se encuentra la rotación de personal en Lima 2018



Fuente: Diario Gestión

Figura 2. Edades que son más frecuentes en la rotación de personal 2018

## 1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las estrategias de retención de personal en la empresa Productos Paraíso del Perú SAC, en el área de producción de colchones, para evitar su alta rotación el en 1er trimestre del 2019?

### 1.2.1 Problema general

¿Cuáles son las causas de la alta rotación de personal en el área de producción colchones, de la empresa Productos Paraíso del Perú, en el primer trimestre del año 2018?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cómo el incentivo del personal influye en la alta rotación de personal en el área de producción colchones de la empresa Productos Paraíso del Perú, en el primer trimestre del año 2018?
- ¿Cómo la relación entre jefes y colaboradores influye alta rotación de personal en el área de producción colchones, en el primer trimestre del año 2018?
- ¿Cómo el entrenamiento específico según sus funciones influye en la alta rotación de personal en el área de producción colchones, en el primer trimestre del año 2018?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Conocer las causas de la alta rotación de personal en el área de producción colchones de los Productos Paraíso del Perú, en el primer trimestre del año 2018.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Implementar bonificaciones adicionales, por logro de objetivos, trimestralmente en el área de producción colchones de la empresa Productos Paraíso del Perú.
- Implementar actividades recreativas para mejorar la relación entre jefes y colaboradores y determinar si influye en alta rotación de personal, en el área

de producción colchones de la empresa Productos paraíso del Perú,  
trimestralmente.

- Mejorar los entrenamientos de los trabajadores según sus funciones y evaluar si influye en la alta rotación de personal en el área de producción de colchones de la empresa Productos Paraíso del Perú.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

### 2.1. Criterios de Elegibilidad

Para este trabajo se han considerado la vigencia entre los años de publicación que son entre el 2011 al 2019, en el idioma español.

### 2.2. Recursos de Información

Se realizó la búsqueda en Google Académico, repositorios de tesis de diversas universidades, tanto nacionales como internacionales, dado que esto nos lleva a recaudar más información para nuestra investigación. Se detalla las universidades en la cual se encontró información en sus repositorios:

#### Nacionales:

- Universidad Nacional del Callao
- Universidad Cesar vallejo
- Universidad de Ciencias Aplicadas
- Universidad Antenor Orrego
- Universidad de Lima
- Universidad de San Martín de Porres
- Universidad Tecnológica del Perú
- Universidad Nacional de Trujillo
- Universidad Peruana de las Américas
- Universidad San Ignacio de Loyola

- Universidad Privada del Norte
- Universidad Alas Peruanas
- Universidad Inca Garcilaso de la Vega

#### **Internacionales:**

- Universidad Central del Ecuador
- Universidad Autónoma de Aguas Calientes
- Universidad de Medellín
- Universidad de Guayaquil
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Universidad Politécnica Salesiana
- Universidad Católica de Colombia

### **2.3. Selección de Estudios**

El trabajo fue realizado bajo la metodología de la Revisión sistemática de la Literatura Científica como tipo de estudio, se recolecto artículos que estén relacionados a nuestro tema “La rotación de personal en empresas industriales”, lo cual se puede enfocar en responder la siguiente pregunta. ¿Cuáles son las causas de la alta rotación de personal?

Almeda, (2017) afirma: “Si un puesto de trabajo (o varios) queda desierto con frecuencia decimos que hay un índice alto de rotación y es importante entender las causas y buscar una solución permanente. Piensa cuántas personas se han marchado de la empresa en el último año. (...), es importante que lo analices de forma regular” (pag.1).

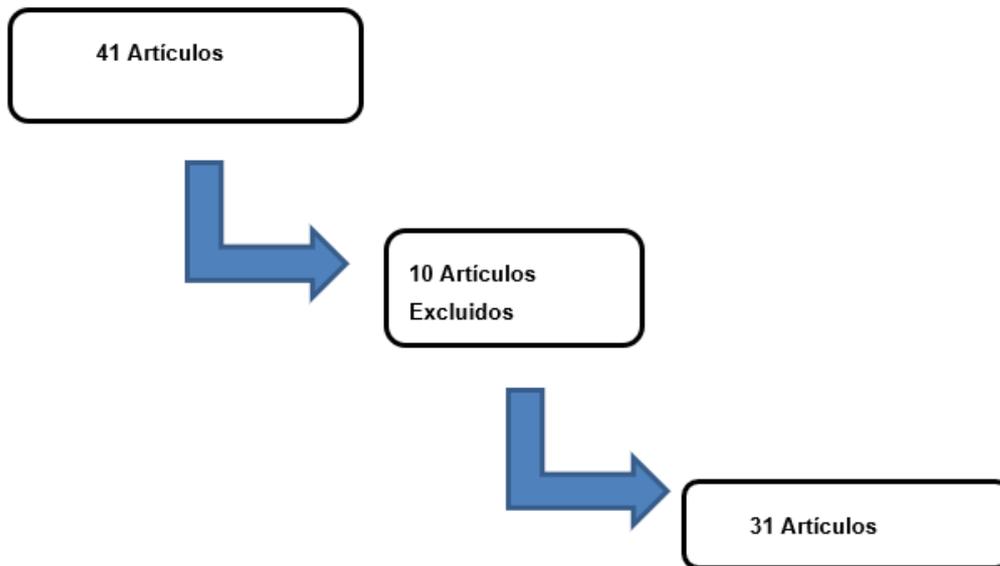
Si nos encontramos en una empresa con este problema es muy importante evaluar y realizar una investigación para determinar las múltiples causas que influyen para la alta rotación de personal en el área estudiada, es importante analizar los motivos y razones de estas.

En la actualidad la rotación de personal es un factor que afecta a muchas organizaciones, según lo observado la problemática de las empresas son las siguientes:

- ✓ Mala actitud de los jefes con los trabajadores; mala comunicación, trato inadecuado, no existe empatía con el trabajador.
- ✓ La carga de trabajo en el puesto es muy excesiva (la distribución de funciones no es equilibrada).
- ✓ Mal servicio del comedor, insatisfacción de algunos trabajadores con la atención y comida que se les brinda.
- ✓ El sueldo para el tipo de trabajo que realizan es muy bajo.
- ✓ El clima laboral entre compañeros no es bueno; ya que, hay poca comunicación entre ellos.
- ✓ El entrenamiento y capacitación del personal suele ser estricta y poco flexible.

#### **Criterios para Exclusión de las Fuentes:**

- ✓ Se encontró publicaciones que su título no coincide con su investigación.
- ✓ Se encontró tesis que no están completas, por lo tanto, no nos da una información detallada de su investigación.
- ✓ Se encontró tesis que con de tipo trabajador obrero.



*Figura 3. Flujograma de Inclusión y Exclusión*

#### **2.4. Proceso de recopilación de datos**

En el primer paso se juntó la información y se indagó repositorios de universidades tales como Universidad de Ciencias Aplicadas, Universidad Tecnológica del Perú, Universidad Nacional del Callao, Universidad San Ignacio de Loyola, y otras más.

Al hacer la búsqueda nos ha costado encontrar temas relacionados a nuestro tema de investigación, en los repositorios de la Universidad de Lima, varios trabajos de tesis no están completas, y eso nos llevó a descartarlas, al igual que en la Universidad Privada del Norte en su repositorio no podíamos ver completo la tesis ya que tiene derecho de autor, había que solicitar permiso para ello.

Este trabajo de investigación se hizo No experimental - Transversal, ya que se recopiló información sin tener que hacer alguna modificación de los datos en donde se está haciendo el estudio de investigación.

Se analizó el entorno de los trabajadores de empresas industriales para así conocer los motivos por las que ellos renuncian constantemente a sus puestos de trabajo, según la investigación que hemos recopilado, en muchas ocasiones existen trabajadores que solo logran estar 1 día en su puesto y luego hacen el abandono de trabajo.

Lo que se busca es poder mejorar el nivel de rotación de personal que tienen las empresas en Latinoamérica, a través de encuestas y capacitaciones al personal.

Como segundo paso en la investigación se consideró el título y campo de acción del tema planteado en nuestro proyecto. Se tomaron en cuenta las palabras claves que abarquen un amplio aspecto del tema: Rotación de Personal (Se dice que el personal rota cuando trabajadores se van de la compañía) - Comunicación Inadecuada (Mala comunicación, cuando 2 o más personas no logran establecer una conversación) - Renuncia (Desvinculación del trato) - Clima Laboral (Ambiente de un espacio laboral). En el tercer paso la búsqueda también se realizó a través de Google Académico.

## CAPITULO III: RESULTADOS

### 3.1. Selección de datos

*Tabla 1*

*Detalle de las fuentes de información respecto al año, nombre y lugar, publicación, artículo, tipo de estudio, temas abordados y objetivos en la rotación de personal en empresas industriales de Latinoamérica en los últimos 5 años*

Título de tesis	País y año	Diseño método de estudio	Objetivo	Resumen	Referencias Bibliográficas
La implementación del sistema de selección de personal por competencias para disminuir la rotación de personal en Proaño Representaciones S.A.	Ecuador, 2015	Mixta	Desarrollar e implementar un sistema de selección por competencias para disminuir los índices de rotación de personal en Proaño Representaciones S.A.	Se ha evaluado perfiles de cargo por competencias; cuyos resultados han permitido concluir que existe desconocimiento de funciones y responsabilidades de cada puesto, en base esta información, se ha seleccionado a personal nuevo; ha probado que los índices de rotación han disminuido; con la recomendación de seguir aplicando este sistema de selección.	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7674/1/T-UC-0007-205i.pdf">http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7674/1/T-UC-0007-205i.pdf</a>
Influencia de la motivación laboral en la rotación de personal en la empresa Lissomsa S. A.	Ecuador, 2015	Cuantitativa	Identificar como incide la motivación laboral en la rotación de personal de la empresa Lissomsa S.A.	La conclusión general refiere a que existen factores motivaciones que inciden en la rotación de personal de la empresa Lissomsa S.A.	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7584">http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7584</a>
"Análisis del proceso de selección y su impacto en la rotación del personal de la empresa Market Line Perú S.A.C."	Perú, 2017	Cualitativa	Determinar la influencia del proceso de selección en la rotación de personal de la empresa Market Line Perú.	Se determinó que el proceso en sí no tiene vacíos o falencias por la cual algunos postulantes que ingresan a laboral no pasan el periodo de prueba, causante de la constante rotación de personal, sino otros	<a href="http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3178">http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3178</a>

				factores ya de índole extra laboral.	
Rotación de personal y su incidencia en las ventas De Aga Representaciones S.A.C. Jaén	Perú, 2016	Cuantitativa	Medir rotación de personal y escala para medir las ventas De Aga Representaciones S.A.C. Jaén 2016.	Se evaluó las dimensiones de: compensaciones, características organizativas, condiciones laborales, donde se identificó teniendo en cuenta el análisis de los niveles de las variables en estudio, nivel de rotación se muestra en tres niveles alta, media, baja rotación de personal.	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20786">http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/20786</a>
Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018	Perú, 2018	Cuantitativa	Determinar cómo se relaciona la rotación de personal y la productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018.	Censo a 24 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario, para poder determinar la validez del instrumento se recurrió al juicio de tres expertos de la escuela de administración. Concluir que existe una relación positiva considerable y significativa.	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/35447">http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/35447</a>
Diseño de estrategia para la disminución de la rotación del personal operativo en una empresa textil del Estado de Aguascalientes	México, 2019	Mixta	Realizar estrategias para la disminución de la rotación del personal operativo de manera viable, de acuerdo con las políticas y valores de la empresa.	Determinar los aspectos principales que genera la rotación son 4, la falta de capacitación de los supervisores, el mal ambiente de trabajo, la nula capacitación del nuevo personal y la falta de una correcta comunicación entre niveles jerárquicos y áreas de trabajo.	<a href="http://hdl.handle.net/11317/1698">http://hdl.handle.net/11317/1698</a>
Las causas de rotación de personal incorporado por E-recruitment en el Grupo Televant año 2016.	Perú, 2016	Cuantitativa	Determinar las causas de la rotación de personal incorporado por E-recruitment en el Grupo Televant en el presente año.	Se concluyó que las causas de la rotación de personal son los horarios de trabajo con una media de 1.93 y las oportunidades de crecimiento con una media de 1.94.	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/511">http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/511</a>

Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018	Perú, 2018	Cuantitativa	Determinar cómo se relaciona la rotación de personal y la productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018.	Censo a 24 trabajadores, la técnica utilizada fue la encuesta y para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario, para poder determinar la validez del instrumento se recurrió al juicio de tres expertos de la escuela de administración. Concluir que existe una relación positiva considerable y significativa.	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/35447">http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/35447</a>
Estudio del punto óptimo de rotación del personal: análisis comparativo entre el costo de retención de personal vs. costo de rotación en el área de producción de la empresa concretos Lima S.A.C.	Perú, 2016	Mixta	Determinar si la empresa “CONCRETOS LIMA S.A.C.” se encuentra por encima o por debajo del punto de equilibrio en el que los costos de rotación son iguales a los costos de retención.	Mantener en la empresa la situación actual de modo indefinido, o al menos hasta cuando las condiciones externas y/o situación interna cambien lo suficiente como para justificarlo. Cambiar su forma de contratación y cuando un colaborador cese, contratar al siguiente en planilla, para el análisis en el costo total final, disminuirá el costo de rotación.	<a href="http://hdl.handle.net/10757/621505">http://hdl.handle.net/10757/621505</a>
Percepción de la importancia de la satisfacción laboral en la intención de rotación del personal en contacto con el cliente en el sector aeronáutico en el año 2018	Perú, 2019	Cuantitativa	Describir la percepción de la importancia de la satisfacción laboral en la intención de rotación del personal en contacto con el cliente en el sector aeronáutico	Las variables determinantes en esta investigación serán la satisfacción laboral y la intención de rotación, los encuestados trabajan en las áreas de servicio al pasajero y tripulación. El turno laboral es la variable más relevante por la cual el personal se retira de la empresa y a la vez el tema de remuneración entre personal de tripulación y PEC también es relevante comparativamente.	<a href="http://hdl.handle.net/10757/626353">http://hdl.handle.net/10757/626353</a>
Estrategias de retención que ayuden a reducir la rotación del personal obrero de las empresas del sector de construcción civil	Perú, 2017	Cualitativa	Analizar los principales motivos de cese de los obreros del sector de construcción civil que permitan determinar cuáles son las principales estrategias para reducir la	Emplear planes de capacitación con periodos específicos, con temas que permitan un mejor desempeño y compromiso con el colaborador.	<a href="http://hdl.handle.net/10757/622910">http://hdl.handle.net/10757/622910</a>

de Lima Metropolitana			rotación del personal del sector en Lima Metropolitana.	Adicionalmente, elaborar programa de reconocimiento mensual y de beneficios adicionales para el personal.	
Plan de gestión de RRHH dirigido a la reducción de rotación del personal de tiendas para las campañas escolar y navideña de la empresa Tai Loy S.A.	Perú, 2017	Mixta	Elaborar un plan de gestión de RRHH dirigido a la reducción de rotación del personal de tiendas para las campañas escolar y navideña de la empresa Tai Loy SA	Se analizó a la empresa TAI LOY SA, empresa dedicada a la comercialización de útiles escolares, escritorio y oficina y que recientemente incursionó en las categorías de juguetes, limpieza, cafetería y tecnología como reducir el alto índice de rotación.	<a href="http://hdl.handle.net/10757/622713">http://hdl.handle.net/10757/622713</a>
Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S	Colombia, 2015	Cuantitativa	Analizar las causas que inciden en la rotación de personal en la empresa Holcrest S.A.S.	Los resultados muestran que las causas que más afectan en la rotación de personal son: el salario, oportunidades de carrera, reconocimiento, cooperación entre áreas, balance vida-trabajo e innovación. Estos se convierten en los puntos a tener en cuenta por parte de la organización para que tome decisiones que ayuden a minimizar la rotación por dichas causas mencionadas	<a href="http://hdl.handle.net/11407/2263">http://hdl.handle.net/11407/2263</a>
Implementación de un plan de Coaching para disminuir la rotación laboral de los colaboradores de la Empresa Constructora LCM Ingenieros S.A.C. en la ciudad de Lima – año 2015	Perú, 2015	Cuantitativa	Desarrollar un plan de coaching que permita disminuir la rotación laboral en los colaboradores de la empresa constructora LCM Ingenieros S.A.C. en la ciudad de Lima - año 2015.	Conclusión brindar un plan de coaching ya que es una herramienta que permite en los colaboradores un cambio en sus perspectivas y el aumento de compromiso y responsabilidad lo que se traduce en mejores resultados para la organización.	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1453">http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1453</a>
Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas de retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero	Perú, 2016	Cualitativa	Identificar y definir los factores que originan la alta rotación del personal de ventas de las tiendas de la empresa PIERO.	La empresa Piero, produce y comercializa prendas de vestir a través de su propia cadena de tiendas ubicadas en la ciudad de Lima y otras provincias del interior del país, siendo una de las empresas más	<a href="http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/1724">http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/1724</a>

				representativas del sector retail. Establecer los factores de rotación de su personal o adopten las medidas que se proponen para reducir dicha rotación.	
Disminución del índice de rotación de personal de ventas a través de la implementación de un plan de fidelización y retención del personal en la empresa financiera Qapaq S.A.	Perú, 2018	Mixta	Disminuir el alto índice de rotación de personal basado en la implementación de un plan de fidelización y retención de personal.	El plan se desarrollará y ejecutará en el área comercial, debido a que tiene un alto nivel de intervención en los resultados de la rentabilidad de la empresa, sin embargo, están involucrados también la gerencia general, jefes, supervisores y recursos humanos.	<a href="http://www.repositorio.rioacademico.usm.p.edu.pe/handle/usmp/4500">http://www.repositorio.rioacademico.usm.p.edu.pe/handle/usmp/4500</a>
Como afecta la satisfacción laboral en la rotación de personal operativo, en la matriz de la empresa LAARCOURIER EXPRESS S.A. de la ciudad de Quito	Perú, 2015	Cuantitativa	Determinar si la satisfacción laboral se relaciona con la rotación de personal operativo en la matriz de la empresa Laar Courier Express S.A. el problema identificado es el alto índice de rotación en la empresa.	Conclusión general se refiere a que si existe relación entre la satisfacción laboral y rotación de personal. Se recomiendan varias alternativas para satisfacer y motivar al personal a sentirse comprometido con la organización y de esta manera disminuir el nivel de rotación de personal.	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7566">http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7566</a>
El clima laboral y su influencia sobre la rotación del personal de la empresa Bol Plas S.A.C. del distrito de Puente Piedra en el año 2016	Perú, 2019	Cuantitativa	Conocer la relación entre el clima laboral con la rotación del personal en la Empresa "Bol plas S.A.C", del Distrito de Puente Piedra en el año 2016	Esclarecer las causas del movimiento del personal e identificar los elementos que conducen a decidir el retiro de los trabajadores y establecer una propuesta que permite a los colaboradores a permanecer por un período de tiempo. Esta investigación se llevó a cabo a través de encuestas y entrevistas con los empleados de la compañía.	<a href="http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1637">http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1637</a>
Estudio de caso de rotación de personal por conductas no éticas y delictivas, para determinar las	Ecuador, 2016	Cualitativa	Fortalecer el proceso de selección para la prevención del ingreso y la rotación de personal por conductas no éticas y	Se llegó a la conclusión que no se está cumpliendo el proceso de selección tal y como lo indica el Reglamento	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26350">http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26350</a>

debilidades en el proceso de selección.			delictivas en la Empresa Comercial de Electrodomésticos.	Interno de Trabajo y no hay un buen control en cuanto a los procesos que se realizan dentro de los almacenes.	
La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación Fiales	Ecuador, 2017	Mixta	Analizar la rotación del personal de la Corporación Fiales de la ciudad de Guayaquil y su incidencia en el desempeño del talento humano.	Como recomendación se hizo rediseñar los procesos de selección, trabajar bajo lo que indica el Reglamento y reevaluar al personal antiguo para evitar futuros inconvenientes de este tipo.	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744">http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744</a>
Factores organizacionales y su influencia en la rotación de personal administrativo en la empresa Inversiones Promutel SAC, agencia Trujillo, año 2016	Perú, 2017	Cualitativa	Determinar el nivel de influencia de los factores organizacionales en la rotación de personal administrativo de la empresa Inversiones Promutel SAC, Agencia Trujillo, año 2016.	Se concluyó que los factores organizacionales tienen una alta influencia en la rotación de personal administrativo. Inadecuada gestión, hizo que el índice de rotación del periodo en estudio sea elevado; ya que los trabajadores consideran prioritario tener oportunidades de crecimiento profesional, que reconozcan sus logros así también estar en puestos acorde a su perfil.	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9519">http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9519</a>
Estudio de alto índice de rotación de personal y su incidencia en el ambiente laboral en la planta Empacadora Cashrimp S.A.	Ecuador, 2017	Cuantitativa	Analizar los motivos del alto índice de rotación de personal de la empresa CASHRIMP S.A. de la ciudad de Guayaquil.	Los resultados muestran las causas principales del por qué ocurre la rotación de personal, que pueden ser: el salario, oportunidades de carrera, reconocimiento, cooperación entre áreas, balance vida-trabajo e innovación, entre otros. El área administrativa de la empresa debería efectuar los lineamientos que minimicen la rotación de personal.	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/24923">http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/24923</a>
Propuesta de Estrategias de Motivación para Reducir El Alto índice de Rotación del Personal, en Las Áreas	Perú, 2017	Cuantitativa	Proponer estrategias motivación, para la reducción de este problema; mediante la identificación de factores que intervienen, definir las causas que originan	Las instituciones no valoran a su personal administrativo. Los resultados conseguir la certificación de la calidad educativa, por lo que se requiere bajar al menos	<a href="http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/296">http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/296</a>

Administrativas De La Universidad Privada Sergio Bernal			este fenómeno y proponer las estrategias motivacionales para reducir este alto índice.	en cinco puntos el alto índice de rotación del personal, frenando el despido y la deserción; con estrategias motivacionales que impliquen programas y planes en las cuales los altos mandos inviertan en su personal administrativo no docente.	
Estrategia operativa para la reducción de rotación de personal en una empresa comercializadora de material ferretero.	Ecuador, 2018	Cuantitativa	diseñar una estrategia operativa para la reducción de rotación de personal para la empresa Megaprofer S.A.	Los resultados obtenidos señalaron que el factor causal de la rotación fue la falta de capacitación, desarrollo dentro de la entidad y la carencia de una supervisión eficiente en los procesos, por lo que se pudo llegar a la conclusión de que existe un alto grado de insatisfacción en los empleados.	<a href="http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2733">http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2733</a>
Sistematización de la experiencia para disminuir el índice de rotación mensual del personal de cargos operativos para La Empresa Mi Vajilla	Ecuador, 2018	Cuantitativa	Sistematizar de la experiencia para disminuir el índice de rotación mensual del personal de cargos operativos para la empresa Mi Vajilla, en el periodo enero 2016 – julio 2017.	Se concluyó que un adecuado ambiente de trabajo beneficia al cumplimiento de las metas, minimizando los problemas y mejorando la producción, genera satisfacción y motivación en los colaboradores, para obtener un desempeño eficiente y mayor productividad se recomendaron estrategias puntuales.	<a href="http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/15160">http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/15160</a>
Manual de procesos que permita bajar el índice de rotación de personal de la empresa PYDACO	Ecuador, 2017	Cualitativa	Realizar un manual de contratación que es el inconveniente fundamental de tal manera se pueda llegar a disminuir el índice de rotación del personal de la empresa PYDACO CIA. LTDA. y además se logra aprovechar los conocimientos y habilidades del personal a contratar por un excelente proceso de selección.	El manual de contratación del personal debe optimizar los recursos y poder controlar a los colaboradores: a. El reclutamiento del personal b. La selección del personal c. Entrevistas a los postulantes d. Valoración de los postulantes e. Análisis y guías de puesto de trabajo.	<a href="http://repositorio.uq.edu.ec/handle/red/uq/23905">http://repositorio.uq.edu.ec/handle/red/uq/23905</a>

Clima laboral y rotación de personal en la empresa Los Portales S.A	Perú, 2017	Cualitativa	Disminuir la fuga de personas con talento y mantener o mejorar el clima laboral existente en cada playa de estacionamiento	Este estudio se realiza con la finalidad de disminuir la fuga de personas con talento y mantener o mejorar el clima laboral existente en cada playa de estacionamiento ya que al ser una empresa que tiene muchas operaciones, se pierde el control de cada empleado. El cliente presenta quejas y reclamos porque no reciben la atención mínima esperada.	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2945">http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2945</a>
Satisfacción laboral y rotación del personal en empresas del rubro hotelero	Perú, 2019	Cuantitativa	Comunicar la importancia del capital humano en las empresas del sector hotelero, ya que finalmente son los colaboradores quienes tienen contacto directo con el cliente externo.	Se determinó que la satisfacción laboral está vinculada a la calidad de servicio, se hallaron evidencias que reafirman que los bajos niveles de motivación, la insatisfacción en el tema salarial, la ausencia de beneficios sociales y desarrollo personal y profesional son las principales causas para que los colaboradores decidan abandonar sus puestos de trabajo.	<a href="http://hdl.handle.net/11537/21932">http://hdl.handle.net/11537/21932</a>
Rotación del personal y su influencia en el cumplimiento de ventas, en el distribuidor de Claro Telecomunicaciones Melannie EIRL, Cusco, periodo 2015-2017	Perú, 2019	Cuantitativa	Analizar el índice de rotación del personal y el cumplimiento de ventas de la empresa DAC Telecomunicaciones Melannie EIRL.	Los resultados muestran que el cumplimiento de las ventas prepago siempre ha ido creciendo paulatinamente en base a lo planificado. Las causas más resaltantes en la desvinculación es el abandono del trabajo voluntariamente por parte del personal de ventas.	<a href="http://repositorio.up.edu.pe/handle/UPEU/1896">http://repositorio.up.edu.pe/handle/UPEU/1896</a>
El proceso de reclutamiento y selección y su incidencia en la rotación de personal en la empresa contratista Los Magníficos S.A.C	Perú, 2017	Descriptivo Explicativo	Analizar en qué medida el proceso de reclutamiento y selección incide en la rotación del personal obrero de la empresa contratista Los Magníficos S.A.C. ubicada en Caraveli, Arequipa en el año 2017.	Se concluye que existe incidencia directa y significativa entre el reclutamiento, selección y rotación de personal, en la empresa contratista 48.8% de los encuestados considera que es importante el	<a href="http://repositorio.up.edu.pe/handle/up/6660">http://repositorio.up.edu.pe/handle/up/6660</a>

Caraveli, Arequipa, 2017				reclutamiento y selección de personal, 41.7% considera muy importante, estas personas están de acuerdo que este factor incide en la rotación de personal.	
Propuesta para disminuir los altos índices de rotación de personal operativo en la empresa Yobel Logistic S.A.	Ecuador, 2015	Mixta	Destacar la principal preocupación de la empresa Yobel Logistic S.A. en cuanto al alto índice de rotación que existe en la actualidad dentro de la empresa, los mayores problemas radican en la adquisición, el desarrollo y la retención de dicho talento.	La rotación de personal está determinada por la cantidad de admisiones y desvinculaciones del recurso humano dentro de una organización, siendo normal que se presente en índices bajos porque indica que el personal se encuentra en evolución. Regularmente la rotación incrementa notablemente y puede escapar del control de la organización, en muchas ocasiones por factores externos.	<a href="http://repositorio.ut.edu.ec/handle/123456789/14791">http://repositorio.ut.edu.ec/handle/123456789/14791</a>
Diseñar un plan de carrera para reducir el alto índice de rotación de personal en el área operativa de la empresa M&M AUTOMOTRIZ, ubicada en el nororiente del distrito metropolitano de quito 2016 - 2017	Ecuador, 2016-2017	Cuantitativa	Determinar los problemas que acogen la rotación de personal, se ha realizado la búsqueda de soluciones que permitan seguir con el crecimiento de los colaboradores y el desarrollo productivo de la empresa.	Proyecto enfocado directamente en el área operativa, priorizando el crecimiento dentro de la estructura jerárquica de los colaboradores en la empresa, y tomando en cuenta la problemática que se ha generado como el alto índice de rotación de personal.	<a href="http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/3199">http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/3199</a>
Causas de la rotación de personal en el área operativa de la empresa Promas R.L. en la ciudad de Trujillo - 2016	Perú, 2017	Cuantitativa	Conocer las causas de la rotación de personal en el área operativa de la empresa Promas S.R.L. en la ciudad de Trujillo.	Los resultados en función a tres dimensiones; condiciones laborales, compensaciones y reclutamiento y selección de personal; para saber exactamente las razones porque renunciar a la empresa.	<a href="http://hdl.handle.net/11537/10037">http://hdl.handle.net/11537/10037</a>
La satisfacción laboral y su influencia en la reducción de rotación del personal. Caso: Inversiones JJJ SAC., sector: restaurante de la	Perú, 2017	Cuantitativa	Establecer la influencia que tiene la Satisfacción Laboral en la reducción de Rotación del Personal de la empresa Inversiones JJJ SAC.	Los índices de rotación de personal son altos por el bajo rendimiento del personal. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral, permitir que los colaboradores adquieran	<a href="http://repositorio.ua.edu.pe/handle/ua.p/4130">http://repositorio.ua.edu.pe/handle/ua.p/4130</a>

Región Lima, periodo: enero- octubre 2016				mayores responsabilidades, realizar una nueva escala salarial, facilitar los materiales de trabajo, realizar capacitaciones.	
---	--	--	--	---	--

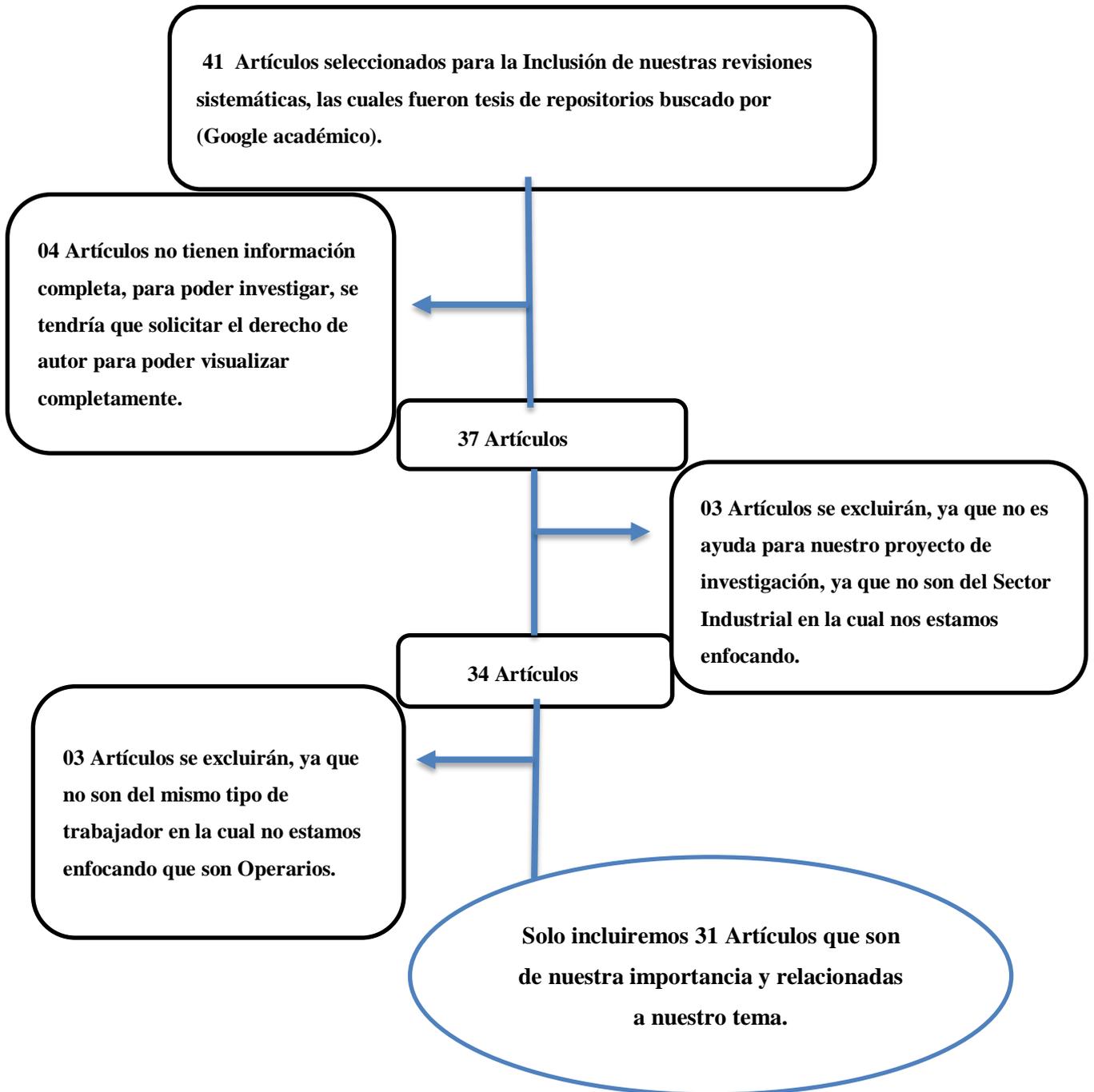


Figura 4. Flujograma detallado de inclusión y exclusión

### 3.2. Características de los estudios

Análisis estadísticos de la base de datos revisadas.

*Tabla2*  
*Publicaciones por año*

Año	Cantidad	Porcentaje
2015	5	16.13
2016	4	12.9
2017	15	48.39
2018	3	9.68
2019	4	12.9
Tot	31	100%



Gráfico 1. Publicaciones por año

#### **Interpretación:**

En el **gráfico 1** podemos observar que se encontró más publicaciones en el año 2017, dándonos como resultado un 48% de un total de 100% de las tesis encontradas según nuestras revisiones, a diferencia del año 2018 que se encontró poca información con el año mencionado y nos dio como porcentaje de un 10%, de un total de 100%.

Tabla3  
Publicaciones por País

País	Cantidad	Porcentaje
Perú	20	64.5
México	1	3.23
Ecuador	9	29.04
Colombia	1	3.23
Total	31	100%

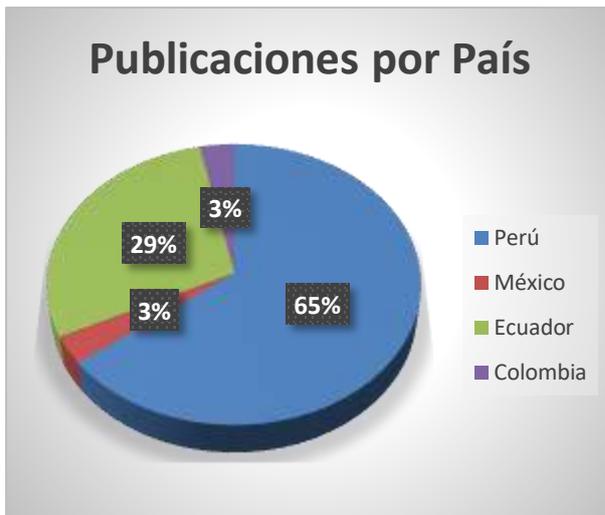


Gráfico 2. Publicaciones por País

**Interpretación:**

En el **gráfico 2** observamos en las publicaciones por países, Perú es donde se encontró más información que nos sirve de ayuda para nuestro proyecto dando como resultado un 65% de un total de 100%, a diferencia de México y Colombia que como resultado tenemos para ambos países un 3% de un total de 100%.

*Tabla 4*  
*Tipo de Investigación*

<b>Tipo de Investigación</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Cualitativa	7	22.58
Cuantitativa	15	48.38
Mixta	7	22.58
Descriptivo Explicativo	1	3.23
Descriptivo No experimental	1	3.23
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>



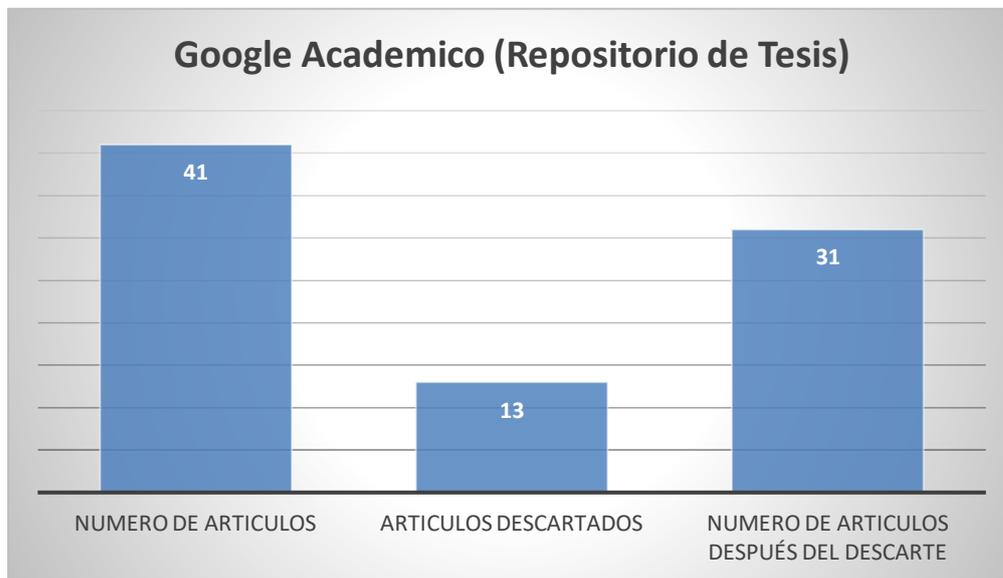
*Gráfico 3. Tipo de investigación*

**Interpretación:**

En el **gráfico 3** nos indica que como punto tenemos el tipo de investigación, podemos decir que se encontró un 48% de investigación de tipo Cuantitativa siendo la más alta, y también con un 3% en investigación de tipo Descriptivo Explicativo y No experimental.

*Tabla5*  
*Declaración de artículos encontrados*

<b>Fuente</b>	<b>Número de artículos</b>	<b>Artículos descartados</b>	<b>Número de artículos después del descarte</b>
Google Académico (Repositorio de Tesis)	41	13	31



*Figura 5. Declaración de artículos encontrados*

**Interpretación:**

En la **figura 5** podemos observar que el número de artículos que se investigó fue de 41, teniendo como artículos descartados 13, nos quedó 31 tesis después de descarte.

**3.3. Análisis Global de los estudios**

En este punto se ha identificado que cuando un trabajador decide renunciar es un gasto doble para la empresa, se invierte en evaluaciones tanto médicas como psicológicas y el tiempo es un factor importante mientras se busca a un trabajador durante 2 semanas, este a los 2 días se va y ocasiona pérdidas.

Otro factor que influye es el clima laboral en las empresas ocasiona, desmotivación y desinterés de sus funciones asignadas, algunas trabajadoras es cierto que se retiran por falta de línea de carrera, creen que en la empresa donde se encuentran laborando no crecerán.

Todo parte del reclutamiento y selección del personal idóneo para el puesto, si no existe un buen reclutador de personas, que tenga conocimiento adecuados para hacer un proceso de selección de personal, los trabajadores contratados no duraran en la empresa, existen empresas en Latinoamérica que algunos llegan a pasar el 100% en rotación de personal, esto causa fastidio para los dueños de la empresa.

Las tablas que se han colocado en nuestra investigación:

**Tabla N° 1.** Nos indica el tipo de estudio de las tesis encontradas que se asemejan a nuestro tema de investigación, hemos resumido cada tesis indicando lo más relevante del mismo.

**Tabla N° 2.** Nos indica los años de la búsqueda, siendo el 2017 el año en el que más se redactó temas relacionados a los nuestros.

**Tabla N° 3.** Nos indica los países en los que se investigó tesis relacionadas a las nuestras como Perú, como resultado nos indicó ser el país en el que hay relación con nuestro tema.

**Tabla N° 4.** Nos indica el tipo de investigación si son Cuantitativa - Cualitativa - Descriptiva Explicativo - Descriptiva No experimenta.

**Tabla N° 5.** No indica el número de artículos buscados y después del descarte.

## CAPITULO IV: CONCLUSIONES

### 4.1. Conclusiones

En nuestro análisis estadístico de la base de datos revisadas tenemos como resultado en nuestra (Tabla 2) que son publicaciones por años, solo hemos tomado vigencia los últimos 5 años desde 2015 al 2019, en esta tabla nos ha dado como resultado que en el 2017 se obtuvo mayor cantidad de tesis relacionadas a nuestro título, contando con una cantidad de 18 repositorios de tesis encontradas y dándonos como porcentaje un 43.9 %, a diferencia de los años 2016 y 2018 que solo se encontraron 5 tesis relacionadas a nuestro tema de investigación dando como porcentaje un 12.20%.

En nuestra (Tabla 3) que son publicaciones por país, solo encontramos en 4 países como son Perú, México, Ecuador, Colombia, dándonos como la cantidad más alta Perú con 26 de tesis encontradas obteniendo como porcentaje 63.41%, a diferencia de México que se encontró solo 1 repositorio de tesis, obteniendo un porcentaje de 2.44%.

### 4.2. Recomendaciones

El tema seleccionado para nuestro proyecto es “La rotación de personal en empresas Industriales de Latinoamérica en los últimos 5 años” Una revisión de la literatura científica, hemos podido conocer los aportes de los autores de cada tesis investigada, las tesis que hemos incluido cada título tienen relevancia con su contenido, eso nos ayudó a la fiabilidad de las fuentes citadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Accinelli F. & Echevarría G. (1 de noviembre de 2017) Plan de gestión de RRHH dirigido a la reducción de rotación del personal de tiendas para las campañas escolar y navideña de la empresa Tai Loy S.A. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622713>

Alcalá J. & Balcázar C. (2 de noviembre de 2017) Estrategias de retención que ayuden a reducir la rotación del personal obrero de las empresas del sector de construcción civil de Lima Metropolitana. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/622910>

Almeda, C. (7 de julio de 2017) La Rotación de personal: todo lo que debes saber sobre el Talent Clue. Recuperado en la fecha 7 de Julio de <http://blog.talentclue.com/rotacion-de-personal>

Becerra N. (2018) Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35447>

Callupe A., Vásquez C. (2019) Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de supervisión y liquidación de obras en la mphco-2019. Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/888990>

Castillo E. & Sabando J. (12 de marzo de 2018) Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía exportadora del sur en el periodo 2014

al 2017 en Guayaquil-Ecuador. Recuperado de  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10174>

Cortez E., Ravines R, Centeno R. & Díaz W. (11 de noviembre de 2017) Factores  
Determinantes de la Rotación laboral en los hoteles turísticos de tres a cinco estrellas en la  
Región Arequipa. Recuperado de  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9666>

Chacón J. (2017) Análisis del proceso de selección y su impacto en la rotación del  
personal de la empresa Market Line Perú S.A.C. Recuperado de  
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/3209>

Chiavenato, I. (Tercera Edición) (2009). Gestión del Talento Humano. D.F. México:  
Editorial Elsevier Editora, D.F. México.

Farfán L., Hidalgo J., Loza M. & Lu V. (enero de 2016). Estrategia para reducir la  
alta rotación del personal en la ONG World Wildlife Fund (WWF) Perú. Recuperado de  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/618278>

Fuchs R. & Torres C. (2012) Los Tipos de Cultura y su Relación con la Rotación  
Organizacional. Journal of Business, Vol.4 (1): 41-60. Recuperado de  
<http://revistas.up.edu.pe/index.php/business/article/view/57/58>

Gonzales, M. (Diciembre de 2006) La rotación de personal como un elemento  
laboral. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/1718>

González G. (22 de abril de 2008) ¿Cómo mejorar la productividad? Recuperado de <http://hdl.handle.net/10226/170>

Guerra E. (Octubre de 2017) Relación de la satisfacción laboral y compensaciones económicas con la rotación del personal de las empresas dedicadas a la producción y comercialización de productos cosméticos en la ciudad de Guatemala. Recuperado de [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03\\_5661.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_5661.pdf)

Herrera A., Mendoza C. & Torrejón R. (01 de diciembre de 2016) Estudio de análisis de costo de la rotación personal: determinación del costo de cada punto porcentual de la rotación del personal designado al cliente ZTE de la empresa Salesland Internacional S.A. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621729>

Munuera R. (18 de julio de 2013) Análisis de la gestión de los recursos humanos en los establecimientos hoteleros de la Región de Murcia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10201/21021>

Ochoa J., Pino A. & Quinto J. (1 de diciembre de 2016) Estudio del punto óptimo de rotación del personal: análisis comparativo entre el costo de retención de personal vs. costo de rotación en el área de producción de la empresa concretos Lima S.A.C. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/621505>

Peña K. (2016) Las causas de rotación de personal incorporado por E-recruitment en el Grupo Televant año 2016. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/511>

Pérez M. & Espichán W. (3de setiembre de 2017) La rotación de personal y su relación con el clima laboral del hipermercado Plaza Vea, sede Real Plaza – Trujillo, periodo 2016. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13598>

Ramos K. (2018) “Rotación del personal y productividad laboral en una cooperativa de ahorro y crédito de Huancayo” Recuperado de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/5211>

Rivas A. (11 de julio de 2016) Herramientas que apoyan la gestión del talento y la adecuación del empleado a su puesto de trabajo Lanzamiento de un emprendimiento dedicado al fortalecimiento de prácticas estratégicas de RH en Tegucigalpa, Honduras. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10226/1811>

Romero S. (13 de marzo de 2019) Diseño de estrategia para la disminución de la rotación del personal operativo en una empresa textil del Estado de Aguascalientes. Recuperado de <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/xmlui/handle/11317/1698>

Romero J; González, F. & Coello I. (2017) Estudio de alto índice de rotación de personal y su incidencia en el ambiente laboral en la planta Empacadora Cashrimp S.A. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/24923>

Rosales, J. (2019) Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018. Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/4674>

Rubio J. & Villarán G. (2017) La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación Fiales. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744>

Sánchez H. (2016) Rotación de personal y su incidencia en las ventas De Aga Representaciones S.A.C. Jaén 2016. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20786>

Trinidad J. (2019) El clima laboral y su influencia sobre la rotación del personal de la empresa Bol Plas S.A.C. del distrito de Puente Piedra en el año 2016. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1637>

Valentín, H. (21 de diciembre de 2017) Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2108>

## ANEXOS

*Tabla6*

*Detalle de la lista de búsqueda de información sobre el tema de investigación en la rotación de personal en empresas industriales de Latinoamérica en los últimos 5 años*

<b>Título</b>	<b>Año de publicación</b>	<b>Fuente de datos de publicación</b>	<b>Biblioteca virtual Revista científica</b>	<b>País</b>
La implementación del sistema de selección de personal por competencias para disminuir la rotación de personal en Proaño Representaciones S.A.	2015	<a href="http://www.dspace.uc e.edu.ec/handle/25000 /7674">http://www.dspace.uc e.edu.ec/handle/25000 /7674</a>	Repositorio (2015). Quito: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR 88 p.	Ecuador
Influencia de la motivación laboral en la rotación de personal en la empresa Lissomsa S. A.	2015	<a href="http://www.dspace.uc e.edu.ec/handle/25000 /7584">http://www.dspace.uc e.edu.ec/handle/25000 /7584</a>	Repositorio (2015). Quito: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR. 77 p.	Ecuador
"Análisis del proceso de selección y su impacto en la rotación del personal de la empresa Market Line Perú S.A.C."	2017	<a href="http://repositorio.unac .edu.pe/handle/UNAC /3178">http://repositorio.unac .edu.pe/handle/UNAC /3178</a>	Repositorio (2017). Callao: UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO. Facultad profesional de Ciencias Administrativas.	Perú
Rotación de personal y su incidencia en las ventas De Aga Representaciones S.A.C. Jaén	2016	<a href="https://hdl.handle.net/ 20.500.12692/20786">https://hdl.handle.net/ 20.500.12692/20786</a>	Repositorio (2016). Lima: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJOS. Facultad de Ciencias Empresariales.	Perú

2016				
Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018	2018	<a href="https://hdl.handle.net/20.500.12692/35447">https://hdl.handle.net/20.500.12692/35447</a>	Repositorio (2018). Lima: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJOS. Facultad de Ciencias Empresariales.	Perú
Diseño de estrategia para la disminución de la rotación del personal operativo en una empresa textil del Estado de Aguascalientes	2019	<a href="http://hdl.handle.net/1317/1698">http://hdl.handle.net/1317/1698</a>	Repositorio (2019). Aguas Calientes: UNIVERSIDAD AUTONOMA DE AGUAS CALIENTES. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.	México
Las causas de rotación de personal incorporado por E-recruitment en el Grupo Televant año 2016.	2016	<a href="https://hdl.handle.net/20.500.12692/511">https://hdl.handle.net/20.500.12692/511</a>	Repositorio (2019). Lima: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. Facultad de Ciencias Empresariales.	Perú
Estudio del punto óptimo de rotación del personal: análisis comparativo entre el costo de retención de personal vs. costo de rotación en el área de producción de la empresa concretos Lima S.A.C.	2016	<a href="http://hdl.handle.net/10757/621505">http://hdl.handle.net/10757/621505</a>	Repositorio (2016). Lima: UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS. Facultad de Negocios.	Perú
Percepción de la importancia de la satisfacción laboral en la	2019	<a href="http://hdl.handle.net/10757/626353">http://hdl.handle.net/10757/626353</a>	Repositorio (2019). Lima: UNIVERSIDAD DE CIENCIAS	Perú

intención de rotación del personal en contacto con el cliente en el sector aeronáutico en el año 2018			APLICADAS. Facultad de Negocios. Autor : Fu Llampasi, M. y García Rivera, A.	
Estrategias de retención que ayuden a reducir la rotación del personal obrero de las empresas del sector de construcción civil de Lima Metropolitana	2017	<a href="http://hdl.handle.net/10757/622910">http://hdl.handle.net/10757/622910</a>	Repositorio Académico (2017). Lima: UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS. Facultad de Negocios. Autor: Alcalá Carrillo, J. y Balcázar Castellano, C.	Perú
Plan de gestión de RRHH dirigido a la reducción de rotación del personal de tiendas para las campañas escolar y navideña de la empresa Tai Loy S.A.	2017	<a href="http://hdl.handle.net/10757/622713">http://hdl.handle.net/10757/622713</a>	Repositorio Académico (2017). Lima: UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS. Facultad de Negocios. Autor: Accinelli, F y Echevarría, G.	Perú
Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S	2015	<a href="http://hdl.handle.net/1407/2263">http://hdl.handle.net/1407/2263</a>	Repositorio Institucional (2015) Medellín: UNIVERSIDAD DE MEDELLIN. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Autor: Domínguez Olaya, M.	Colombia
Implementación de un plan de Coaching para disminuir la rotación laboral de los	2015	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1453">http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1453</a>	Repositorio Digital (2015). Lima: UNIVERSIDAD ANTENOR ORREGO. Facultad de Ciencias	Perú

colaboradores de la Empresa Constructora LCM Ingenieros S.A.C. en la ciudad de Lima –año 2015			Económicas. Autor: López Portocarrero, E. y Sagastegui Villoslava, G.	
Identificación de los factores que determinan la alta rotación del personal de ventas en empresas de retail de prendas de vestir: caso tiendas Piero	2016	<a href="http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/1724">http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/1724</a>	Repositorio institucional (2016). Lima: UNIVERSIDAD DE LIMA. Escuela Universitaria de Negocios. Facultad de Administración. Autor: Salazar Prado, T.	Perú
Disminución del índice de rotación de personal de ventas a través de la implementación de un plan de fidelización y retención del personal en la empresa financiera Qapaq S.A.	2018	<a href="http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/4500">http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/4500</a>	Repositorio Académico (2018). Lima: UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Autor: Díaz Gómez, B.	Perú
Como afecta la satisfacción laboral en la rotación de personal operativo, en la matriz de la empresa LAARCOURIER EXPRESS S.A. de la ciudad de Quito	2015	<a href="http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7566">http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7566</a>	Repositorio (2015). Quito: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR 88 p. Facultad de Ciencias Psicológicas	Perú
El clima laboral y su influencia sobre la rotación del personal de	2019	<a href="http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1637">http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1637</a>	Repositorio Académico (2019). Lima: UNIVERSIDAD	Perú

la empresa Bol Plas S.A.C. del distrito de Puente Piedra en el año 2016			TECNOLOGICA DEL PERÚ. Facultad de Administración y negocios. Autor: Trinidad Leiva, J.	
Estudio de caso de rotación de personal por conductas no éticas y delictivas, para determinar las debilidades en el proceso de selección	2016	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26350">http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26350</a>	Repositorio Institucional (2016). Guayaquil: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. Facultad de Ciencias Psicológicas. Autor: Beltrán Rolando, A. K., & Cárdenas Mosquera, R. A. (2016-03). Tesis	Ecuador
La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación Fiales	2017	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744">http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744</a>	Repositorio Institucional (2017). Guayaquil: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. Facultad de Ciencias Administrativas. Autor: Rubio Suasti, J. R., & Villagrán Tomalá, D. A. (2017). Tesis.	Ecuador
Factores organizacionales y su influencia en la rotación de personal administrativo en la empresa Inversiones Promutel SAC, agencia Trujillo, año 2016	2017	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9519">http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9519</a>	Repositorio Institucional (2017). Trujillo: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO. Facultad de Ciencias Económicas. Autor: Paz Temoche, J.	Perú
Estudio de alto índice de rotación de personal y su incidencia en el ambiente laboral en la planta Empacadora Cashrimp S.A.	2017	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/24923">http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/24923</a>	Repositorio Institucional (2017). Guayaquil: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. Facultad de Ciencias Administrativas. Autor: Romero Cantos, J; González,	Ecuador

			F. & Coello Gallardo, I.	
Propuesta de Estrategias de Motivación para Reducir El Alto Índice de Rotación del Personal, en Las Áreas Administrativas De La Universidad Privada Sergio Bernales	2017	<a href="http://repositorio.ulamasericas.edu.pe/handle/upa/296">http://repositorio.ulamasericas.edu.pe/handle/upa/296</a>	Repositorio Dspace (2018). Lima: UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMERICAS. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Profesional de Administración y Gestión de Empresas. Apolinario Sinche, P.; Aquije Fernández, J & Contreras Sallo, C.	Perú
Estrategia operativa para la reducción de rotación de personal en una empresa comercializador a de material ferretero.	2018	<a href="http://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/2733">http://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/2733</a>	Repositorio (2019). Ambato. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR. Escuela de Psicología. Lima Rojas, D. & Mantilla Andrade, K.	Ecuador
Sistematización de la experiencia para disminuir el índice de rotación mensual del personal de cargos operativos para La Empresa Mi Vajilla	2018	<a href="http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/15160">http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/15160</a>	Repositorio Institucional (2018) Ecuador: UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA. Veloz Enríquez, V.	Ecuador
Manual de procesos que permita bajar el índice de rotación de personal de la empresa PYDACO	2017	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/23905">http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/23905</a>	Repositorio Institucional (2017). Guayaquil: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. Berni Moran, L.	Ecuador
Clima laboral y rotación de personal en la empresa Los Portales S.A	2017	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2945">http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2945</a>	Repositorio institucional (2017) Lima: UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE	Perú

			LOYOLA. Autor: Llosa Pasquel, E & Torres Torres, J.	
Satisfacción laboral y rotación del personal en empresas del rubro hotelero	2019	<a href="http://hdl.handle.net/1537/21932">http://hdl.handle.net/1537/21932</a>	Repositorio Institucional (2018) Lima: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE. Facultad de Negocios. Autor: Rodríguez Oyarce, J & Silva León, S.	Perú
Rotación del personal y su influencia en el cumplimiento de ventas, en el distribuidor de Claro Telecomunicaci ones Melannie EIRL, Cusco, periodo 2015- 2017	2019	<a href="http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1896">http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1896</a>	Repositorio de Tesis (2018) Cuzco: UNIVERSIDAD PERUANA UNION. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela Profesional de Administración. Autor: Castillo Felipa, E.	Perú
El proceso de reclutamiento y selección y su incidencia en la rotación de personal en la empresa contratista Los Magníficos S.A.C Caraveli, Arequipa, 2017	2017	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/6660">http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/6660</a>	Repositorio Institucional (2017). Ica: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. Autor: Huamani Granda, M.	Perú
Propuesta para disminuir los altos índices de rotación de personal operativo en la empresa Yobel Logistic S.A.	2015	<a href="http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/14791">http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/14791</a>	Repositorio Digital (2015). Quito: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL. Facultad de Ciencias Económicas y Negocios. Autor: Jiménez Chamba, C.	Ecuador
Diseñar un plan de carrera para reducir el alto índice de	2017	<a href="http://www.dspace.dillera.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/3199">http://www.dspace.dillera.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/3199</a>	Repositorio Dspace (2016-2017). Quito: INSTITUTO TECNOLÓGICO	Ecuador

rotación de personal en el área operativa de la empresa M&M AUTOMOTRIZ , ubicada en el nororiente del distrito Metropolitano de Quito 2016 - 2017			SUPERIOR CORDILLERA. Escuela de Administración de Recursos Humanos – Personal. Autor: Pinchao Guerrero, R.	
Causas de la rotación de personal en el área operativa de la empresa Promas R.L. en la ciudad de Trujillo - 2016	2017	<a href="http://hdl.handle.net/11537/10037">http://hdl.handle.net/11537/10037</a>	Repositorio Institucional (2016) Trujillo: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE. Facultad de Negocios. Autor: Mesía Portocarrero, M.	Perú
La satisfacción laboral y su influencia en la reducción de rotación del personal. Caso: Inversiones JJJ SAC., sector: restaurante de la Región Lima, periodo: enero-octubre 2016	2017	<a href="http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/4130">http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/4130</a>	Repositorio Institucional (2017) Lima: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS. Autor: Abanto Cárdenas, G.	Perú
Propuesta de mejora del proceso de gestión del talento humano para reducir el índice de rotación de personal en el área de lectura de medidores de la empresa Candwi S.A.C., 2018	2018	<a href="http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8608">http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8608</a>	Repositorio Institucional (2018). Lima: UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA. Autor: Cadillo Vásquez, C & Hanco Luza, A.	Perú

Costo de rotación de personal en una empresa de servicios limpieza, Lima-2018	2019	<a href="http://repositorio.uwien.edu.pe/handle/123456789/3088">http://repositorio.uwien.edu.pe/handle/123456789/3088</a>	Repositorio Dspace (2018). Lima: UNIVERSIDAD NORBERT WIENER. Ingeniería y Negocios. Autor: Cayo Huerta, T.	Perú
Factores de abandono de trabajo del personal operario en la empresa OPP film S.A, Lurín – Lima, año 2017	2017	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1801">http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1801</a>	Repositorio Institucional (2017) Lima: UNIVERSIDAD INCA GARCILAZO DE LA VEGA. Facultad de Psicología y Trabajo Social. Autor: Monago Quinto, J.	Perú
Ausentismo laboral en los operarios del área de chocolates de la empresa Molitalia S.A ubicada en el distrito de los Olivos 2017	2017	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2656">http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2656</a>	Repositorio Institucional (2018) Lima: UNIVERSIDAD INCA GARCILAZO DE LA VEGA. Facultad de Psicología y Trabajo Social. Autor: Alanluna Sancho, A.	Perú
El síndrome de fatiga por compasión y burnout en el personal operativo del ecu911 de la zona 8, año 2017.	2017	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/25777">http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/25777</a>	Repositorio (2015) Guayaquil: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. Facultad de ciencias Psicológicas. Santiana Marrett, V.	Ecuador
La influencia del clima laboral en la rotación del personal de los empleados de la empresa Hansel & Gretel.	2015	<a href="http://www.dspace.uc.edu.ec/handle/25000/7479">http://www.dspace.uc.edu.ec/handle/25000/7479</a>	Repositorio (2015) Quito: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR. Facultad de Ciencias Psicológicas. Psicología Industrial (2015). Alomoto Cauja, D. y Salvador Pérez, L.	Ecuador

Causales de la rotación de personal en el cargo de cajero caso Jumbo Bogotá - Hayuelos	2017	<a href="http://hdl.handle.net/10983/14474">http://hdl.handle.net/10983/14474</a>	Repositorio Institucional (2017). Bogotá: UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Autor: Gómez Camelo, j & Bonilla Medina, K.	Colombia
Estrés laboral y rotación de personal en asesores comerciales de un call center del distrito de San Martín de Porres, año 2016.	2017	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3367">http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3367</a>	Repositorio Digital Institucional (2017) Lima: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO. Facultad de Humanidades. Autor: Romero Japay, M.	Perú

**Tabla 7**  
*Análisis PICOC en la metodología de revisión sistemática de literatura científica en la rotación de personal en empresas industriales de Latinoamérica en los últimos 5 años*

Población	Intervención	Comparación	Objetivo	Contexto
¿Quién?	¿Qué? ¿Cómo?	¿Con qué comparar?	¿Qué se busca conseguir / mejorar?	¿En qué tipo de organización y bajo qué circunstancias?
A empresas Privadas Latinoamericanas de la Industria, que desean saber las causas y motivos del porque sus trabajadores deciden renunciar	Mediante Capacitaciones específica para cada trabajador, a través de encuestas sobre el clima laboral, y juegos recreacionales.	Con repositorios académicos de universidades nacionales como internacionales y con tesis utilizando el Google Académico para conseguir la información correspondiente.	Mejorar el rango de la rotación de personal y conseguir un buen clima organizacional que los trabajadores sientan que el empleador se preocupa por el bienestar de ellos.	En la Universidad Privada del Norte