

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE PSICOLOGÍA



**INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE LOS COLABORADORES EN LAS
ORGANIZACIONES**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN PSICOLOGÍA**

AUTOR

MAX ESTEFANO MONTOYA BANCES

ASESOR

JESSICA KATIUSKA TACANGA MONTES

<https://orcid.org/0000-0003-0819-8165>

Chiclayo, 2020

Índice

Resumen.....	3
Abstract.....	4
Introducción.....	5
Método.....	8
Resultados y discusión.....	9
Definición de intención de rotación y rotación de personal.....	9
Intención de rotación.....	9
Rotación de personal.....	10
Factores que influyen en la intención de rotación.....	12
Factores de la organización.....	12
Factores personales.....	13
Factores del mercado de trabajo.....	13
Factores externos.....	13
Factores internos.....	14
Conclusiones.....	15
Recomendaciones.....	16
Referencias.....	17
Anexos.....	20

Resumen

El presente trabajo titulado “Intención de rotación de los colaboradores en las organizaciones”, donde se plantearon como objetivo general: explicar las bases teóricas de la intención de rotación de los colaboradores en las organizaciones, y objetivos específicos: definir los constructos de intención de rotación y rotación de personal, e identificar los factores que influyen en la intención de rotación, es un estudio de tipo bibliográfico, por lo cual, se basó en la búsqueda de bibliografía para su posterior análisis, para ello, se utilizaron palabras clave en español e inglés, y pasaron por criterios de inclusión y exclusión. Como resultados, se encontró que la intención de rotación es el deseo del colaborador por salir de su empresa, mientras que la rotación de personal es el movimiento de los colaboradores de sus puestos de trabajo, ya sea voluntario o involuntario, así mismo, se encontraron que existe factores que influyen en la intención de rotación, como los de la organización, los personales, del mercado laboral, externos e internos. Como conclusiones, se tiene que las definiciones analizadas corresponden a los constructos descritos, por tanto, pueden ser utilizados en otras investigaciones, y, los factores encontrados, se relacionaron con la intención de rotación, pero se recomienda realizar una búsqueda más profunda en investigaciones cuantitativas.

Palabras clave: intención de rotación, rotación de personal, colaboradores, factores.

Abstract

The present work entitled "Employee rotation intention in organizations", where the general objective was: to explain the theoretical bases of the intention to rotate employees in organizations, and specific objectives: to define the rotation intention constructs and staff rotation, and to identify the factors that influence the intention of rotation, is a bibliographic study, for which, it was based on the bibliography search for its subsequent analysis, for this, keywords in Spanish and English, and went through inclusion and exclusion criteria. As results, it was found that the intention of rotation is the desire of the employee to leave their company, while staff rotation is the movement of employees from their jobs, whether voluntary or involuntary, likewise, they found that there are factors that influence the rotation intention, such as those of the organization, personal, labor market, external and internal. As conclusions, it is necessary that the analyzed definitions correspond to the constructs described, therefore, they can be used in other investigations, and the factors found were related to the intention of rotation, but it is recommended to carry out a deeper search in quantitative investigations .

Keywords: rotation intention, staff rotation, collaborators, factors.

Intención de rotación de los colaboradores en las organizaciones

Dentro del estudio del comportamiento organizacional, existe una variable que se considera relevante para el mantenimiento de una relación armónica entre las empresas y sus empleados, como es la intención de rotación, la cual se entiende como el deseo de retirarse de la organización (Tett y Meyer, 1993). Esto significa que el empleado puede expresar el propósito de abandonar, tanto su puesto de trabajo por otro que se ajuste a sus expectativas, o de abandonar la institución a la cual pertenece, para buscar otras alternativas laborales.

Así mismo, la intención de rotación, muy estudiada en los últimos años, puede ser un factor que determine otro de los problemas con los que tienen que lidiar las empresas, que es la rotación de personal, la cual se entiende como el movimiento de trabajadores dentro de una empresa Chiavenato (2007), así mismo, debe hacer frente a sus posteriores consecuencias, como son la pérdida de dinero utilizado de manera convencional y sin planificación, la efectividad, desarrollo y evolución de las actividades que realiza la organización. Como lo dicen Melendres, Aranibar, García y Ramírez (2018), el inicio de un proceso de rotación, puede generar costos extras, muchas veces imprevisto respecto al presupuesto anual, por lo cual, tanto el dinero, como el tiempo efectivo que brinda la empresa a sus trabajadores, se ve interrumpido, obligándose a planificar nuevos procesos de capacitación y adaptación a los empleados que ingresarán.

Continuando con dicha idea, existen otras actividades consecuentes de la rotación, como es la retención de los trabajadores que presentan un talento excepcional, lo cual resulta provechoso para el desarrollo de la empresa, pues Singh y Loncar (2010), afirman que este tipo de personas brindan un valor agregado de gran magnitud al prestigio de la empresa, por lo que, se busca entablar una relación donde ambas partes tengan beneficios acordes a las demandas de cada uno.

Sin embargo, cuando no se puede retener a dicho personal, se incrementa, tanto la intención, como la rotación de personal. Así mismo, Flores (2016) recalca que existe una relación entre estas variables, pues, antes de que el colaborador tome la decisión de abandonar su centro de trabajo, presenta una intención, incluso, comienza a buscar otro empleo, lo cual llega a determinar la decisión final del empleado en continuar o abandonar su trabajo.

Diferentes autores proponen distintos factores influyentes en la intención de rotación, como factores internos de la organización, como el clima, cultura, satisfacción, factores externos como la demanda del mercado laboral, factores personales, entre otros; como se

mencionó anteriormente, los modelos presentan posturas diferentes, pues no llegan a un consenso; por otro lado, es preciso resaltar que la rotación de personal y la intención de rotación son variables con una connotación distinta, por ello es fundamental aclarar la diferencia de ambos términos en el presente trabajo de investigación (Milkovich & Boundreau, 1997 y Chiavenato, 2007).

En relación a los factores, Gestión (2014), a través de un estudio en una organización peruana, encontraron que el 45% de trabajadores manifestaron un pobre compromiso y sentido de pertenencia hacia su institución, relacionado a la actitud de sus jefes, pues, estos, carecían de comportamientos adecuados como la amabilidad en el trato. Por ello, Saavedra (2020), refiere que las empresas peruanas deberían apoyarse en modelos de liderazgo para lograr que sus colaboradores se sientan más comprometidos con sus labores, y de esa manera, evitar las intenciones de rotación.

Asimismo, Fidalgo y Guoveia (como se citó en Bustamante, 2018) afirman que ésta es una de las problemáticas que afectan a la empresas peruanas evidenciando un alto nivel de rotación, resaltando en América Latina. Y finalmente, IPSOS (2014), apoya la idea anterior, pues refiere que el Perú presenta uno de los porcentajes más altos de rotación a nivel sudamericano, refiriéndose a un 15%, donde las empresas se ven afectados económicamente, y comienzan a considerarlo como un problema que debe solucionar en conjunto con el área de recursos humanos.

A partir de la realidad descrita, se formula la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las bases teóricas que explican la intención de rotación de los colaboradores en las organizaciones?

También se plantean como objetivo general, explicar las bases teóricas de la intención de rotación de los colaboradores en las organizaciones; y los objetivos específicos, que son, definir los constructos de intención de rotación y rotación de personal, e identificar los factores que influyen en la intención de rotación de los colaboradores en las organizaciones.

Esta investigación es pertinente y de gran importancia, ya que pretende estudiar factores que explican la intención de rotación de los colaboradores en las organizaciones, pues estudiar las posibles razones por las que un empleado tiene el deseo de abandonar su puesto actual de trabajo, permitirá a las empresas realizar planes de acción y retener al personal más talentoso, ya que la intención es el mejor predictor del comportamiento humano y a su vez, conlleva frecuentemente a una rotación voluntaria en un intervalo de seis meses aproximadamente, tras lo anteriormente mencionado, las empresas podrán reducir costos de rotación de personal, pues

dichos costos no se pueden eliminar, pero sí minimizar. Asimismo, el presente trabajo contribuirá teóricamente a trabajadores responsables del área de Recursos Humanos y con posteriores investigadores interesados en estudiar la intención de rotación de los colaboradores en las organizaciones e incluso a poder realizar un modelo adaptado a nuestro contexto peruano.

Método

El estudio es de diseño no experimental y de tipo bibliográfico (Ato, Lopez & Benavente, 2013). La herramienta utilizada fue el análisis crítico de fuentes bibliográficas.

Se realizó la búsqueda, a través de bases de datos científicas, los cuales fueron Scielo, Dialnet, Elsevier. Se utilizaron palabras clave como intención de rotación, colaboradores, personal, organización, institución, teoría, revisiones y psicología organizacional. Así mismo, se tomaron en cuenta todo tipo de trabajos, como tesis de pregrado, postgrado, maestría y doctorado, revisiones sistemáticas, de meta análisis y artículos científicos, tanto cualitativos como cuantitativos. Se utilizaron palabras clave en idioma español, como intención, rotación, personal, teoría, definición, meta análisis, factores y variables, también se utilizaron palabras clave en inglés como intention, turnover, staff, theory, definition, meta analysis, factors y variables.

Se aplicaron los criterios de inclusión a aquellos estudios que definían los constructos de intención de rotación y la rotación de personal; y los que brinden información acerca de los factores que intervienen en la intención de rotación, así mismo, que hayan sido publicados en cualquier idioma, y que dispongan el texto completo.

Por otro lado, se excluyeron aquellos que definan y describan la variable en otro tipo de población, los que estén desligadas del ámbito organizacional, y los que no hayan utilizado metodologías válidas para su desarrollo.

La información recolectada se organizó a través de categorías y subcategorías, primero las definiciones de intención de rotación de los colaboradores en organizaciones, segundo, los constructos de las variables, y finalmente los factores que explican la intención de rotación.

El proyecto fue sometido al software Turnitin, como paso fundamental para respetar los aspectos éticos, y con la finalidad de obtener el porcentaje de similitud (Ver Anexo A). Así mismo, la información recolectada solo se utilizó para los fines investigativos descritos en el estudio.

Resultados y Discusión

Definición de intención de rotación y rotación de personal.

A lo largo de los años, se ha determinado que la intención de rotación y la rotación de personal son constructos similares sin embargo, es importante señalar que son conceptos completamente diferentes y que la intención de rotación, es uno de los mejores factores que determinan la rotación del colaborador dentro de su organización.

Intención de rotación.

Con respecto a la intención de rotación, Littlewood (cómo se citó en Vargas & Rodríguez, 2020) refiere que es la decisión propia, que un trabajador toma, de dar por terminada la relación laboral con su organización, y la cual se manifiesta en ausentismo laboral o la renuncia voluntaria.

Siguiendo la misma idea, Romero y Palacini (2020), la definen como el deseo de abandono o desvinculación de los empleados de una empresa, resultando en la salida del empleado, utilizando su facultad de decidir dicha conducta.

Y complementando, el autor Fernández (2020), menciona que la variable describe el deseo del empleado de dejar la institución para la cual labora, y funciona como un factor predictivo para la rotación del empleado en el futuro; así mismo, es un proceso que consta de 3 etapas: pensar dejar la organización, la intención de buscar un nuevo trabajo, y el deseo o intención de irse.

De estas definiciones, todas tienen en común, que describen la intención de rotación, como el deseo de salida del centro de trabajo, el cual es voluntaria, y comienza con la planificación de la misma, guiando su conducta hacia dicho objetivo en el futuro. Sin embargo, lo que las diferencia, son las consecuencias que derivan de dicha intención, así se encuentran el ausentismo, la salida del empleado, el buscar un nuevo empleo, entre otros. Por otro lado, estas definiciones se contrastan por lo mencionado por otros autores, como Teff y Meyer (1993), Gonzales, et al (2019), y Yucel (2012), debido a que coinciden en que la intención de rotación, es el deseo, propósito o actitud del colaborador destinado a abandonar por decisión propia su puesto de trabajo. También, coinciden en las múltiples consecuencias, mencionando, además, las que son referidas al empleado, como el desempeño negativo, la disminución del esfuerzo y el compromiso que tendrá con su organización, así como otras, relacionadas a los costos de sustitución de personal y la reducción de productividad de la empresa.

Rotación de personal.

La rotación de personal se muestra como una de las variables de gran importancia dentro del estudio del comportamiento organizacional, el cual, ha a lo largo de los años, tiene como finalidad, encontrar relaciones de causalidad, y las consecuencias que conllevan dichas actitudes, tomadas por los colaboradores, o aquellas que son elegidas por el personal administrativo de las empresas, y que derivan en la rotación de los empleados.

La expresión rotación de personal se refiere a la variación de personal, la cual se da entre la organización y su ambiente; en otras palabras, es el intercambio de personas determinado por el volumen de los que ingresan y egresan en las organizaciones, y el cual, se puede dar por diversos motivos. (Chiavenato, 2007).

Siguiendo la misma idea, Chiavenato (2007) plantea que la rotación se relaciona con tres tipos de costos que realizan las empresas:

Costos primarios. Donde se encuentran los procesos de reclutamiento y selección, costos de registro y documentación, de integración y de separación.

Costos secundarios. Aquí destacan los costos cualitativos relacionados con la salida del trabajador, repercusiones en la producción, en la actitud del personal y costos operativos extras.

Costos terciarios. Se encuentran los costos de inversiones adicionales y las pérdidas en los negocios.

Esto se apoya en lo que mencionan Flores, Abreu y Badii (2008), pues señalan que la rotación del personal causa costos extras a las empresas, en el reclutamiento y la capacitación del personal reubicado en sus nuevos puestos. Además, esto reduce las posibilidades que tienen los colaboradores de alcanzar un crecimiento y desarrollo profesional, planificado con anterioridad.

Regresando a la rotación de personal, Flores, Abreu y Badii (2008) refieren que es el ingreso y el egreso de personas en la organización. Lo cual, si se da en una intensidad muy alta, puede indicar la presencia de dificultades, tanto en la organización, como, entre sus empleados en los puestos de trabajos; y que puede conllevar gastos innecesarios, independientemente, de los ya realizados para la selección y capacitación de personal.

Además, Flores, Abreu y Badii (2008), sugieren que la rotación de personal puede cuantificarse a través del índice de rotación de personal, en el cual se consideran las admisiones de personal durante el periodo considerado: “A”, la desvinculación de personal durante el periodo considerado: “D”, y el promedio efectivo del periodo considerado: “PE”, realizando la siguiente ecuación: $[(A+ D)/2]100/PE$. Esto, además, representa un porcentaje de colaboradores que son sometidos al proceso de rotación, en comparación con los que se mantienen en sus puestos actuales.

Continuando con la misma idea, la Organización Mundial del Trabajo (como se citó en Flores, Abreu y Badii (2008), conceptualizó a la rotación de personal como la cantidad de trabajadores que abandonan sus empleos, la cual, se asemeja mucho a lo mencionado anteriormente, ya que es posible que dicha variable sea expresada a través de porcentajes, y que puede servir como herramienta predictiva de la conducta de cada colaborador, en ciertos periodos de tiempo.

Entre otros autores, Chávez, Chávez y Ramírez (2013), refieren que es un elemento que puede mostrarse perjudicial, no solo para la propia organización, sino para la sociedad en la cual se desempeñan los empleados, pues, aseguran que un gran movimiento de empleados, puede resultar un problema mayor a distintas áreas de la empresa, como recursos humanos, secretaría y cuidado social, debido a la gran cantidad de información a procesar, perdiendo tiempo que puede ser utilizado para otras labores; también, ante los constantes cambios de puestos, los trabajadores no logran consolidar o mejorar las habilidades y destrezas aprendidas en sus puestos anteriores, obligándose a reiniciar el proceso de aprendizaje para adaptarse a sus nuevas labores.

Finalizando con las definiciones, Orbe (2019), menciona que la rotación de personal se muestra como un derecho legítimo de los colaboradores, debido a que es una estrategia para buscar nuevas oportunidades de trabajo, relacionados a sus objetivos y metas laborales, lo cual puede generar en el individuo, sensación de desarrollo y que se encuentra evolucionando personalmente en lo que se ha propuesto; así mismo, facilitará su desempeño y actitud en otros entornos como el familiar, y podrá tener regularidad en el aspecto económico.

Esta definición difiere de entre todas las demás, debido a que sugiere que la rotación es un aspecto o elemento propio del trabajador, y que puede hacer uso de este, cuando requiera seguir otros caminos para poder cumplir sus objetivos en el aspecto laboral. Así como esta, también se vio otras definiciones que no solo señalan que la rotación es la fluctuación entre el

colaborador y su organización, sino que también se refiere al movimiento constante de trabajadores entre puestos de trabajo o empresas, el ingreso y egreso de estos según decisión propia o de los administrativos, o como un aspecto negativo que influye tanto en el individuo, como en sus capacidades. Lo que común que se puede rescatar entre todas las conceptualizaciones, es que dicha rotación siempre estará determinada por alguna causa o cambio, tanto personal como empresarial.

Ya que se ha visto lo que significa la rotación de personal, es importante saber que existe distintos tipos, como lo señala Taylor (1999), existen 3 modalidades de rotación, la primera es la voluntaria, la cual se traduce como la renuncia inmediata del colaborador por decisión propia, cortando cualquier tipo de relación contractual, así mismo, menciona que puede darse debido a cambios de profesión o requerir tiempo familiar; y segundo se encuentra la involuntaria, que se entiende como el despido del trabajador, decidido por personal administrativo, lo cual es causado por factores comportamentales o de desempeño, y donde el contrato es finiquitado irremediamente, por lo cual el empleado deberá buscar otras alternativas. Esto se apoya en lo mencionado por Mobley, Horner y Hollingsworth (1978), los cuales también indicaban dos tipos de rotación, la voluntaria y la involuntaria.

Tal y como se ha revisado, ambos constructos representan conceptos completamente distintos, donde la intención de rotación se entiende como el deseo, manifestado en pensamientos o ideas, que tiene el colaborador en relación a su abandono o salida de su puesto actual; mientras que la rotación de personal, se refiere al hecho plasmado en la realidad, donde el trabajador deja su puesto, por lo cual, la relación contractual con su organización, no existe más.

El aspecto en común que se puede identificar es que la intención de rotación, puede mostrarse como un factor predictivo para que se produzca la rotación, por otro lado, ambas siempre estarán determinadas por fenómenos, a nivel personal o de organización, los cuales condicionarán al individuo para que tome una decisión, después de que analice adecuadamente su situación laboral.

Factores que influyen en la intención de rotación

Factores de la organización.

Torres (2016) encontró que los siguientes factores pertenecientes a la organización están relacionados con la intención de rotación, primero, la falta de apoyo organizacional por parte del jefe y compañeros, donde se describe a un líder con características desfavorables, sin

empatía e indiferente ante el trabajo de sus subordinados; segundo, las condiciones laborales que afectan el bienestar y la búsqueda de crecimiento profesional, donde se pone en riesgo la salud de todos los empleados; tercero, la presencia de un jefe injusto y una posición demandante de la organización, donde no existe equidad, tanto en el trato como en la distribución de labores, perjudicando y retrasando las labores más esenciales; cuarto y último, una remuneración inadecuada y ausencia de crecimiento personal, donde el empleado necesariamente debe iniciar la búsqueda de otras propuestas laborales, incluso, aun permaneciendo en su puesto actual.

Esto se asemeja mucho con lo mencionado por Milkovich y Boundreu (como se citó en Otero, 2016), debido a que también describe factores organizacionales como las políticas, prácticas y pagos de la empresa, así como, las labores que debe realizar cada empleado, el ambiente laboral, y otros como la relación entre los colaboradores.

Factores personales.

Prieto (2004) menciona que entre estos se encuentran la insatisfacción percibida con respecto a su institución laboral, y el incumplimiento de sus expectativas. Por otro lado All (2012), asegura a través de la teoría del capital humano específico, que un trabajador será mucho más valorado, y por lo tanto, no tendrá tendencia hacia la intención de rotación, debido a sus habilidades y capacidades para fortalecer su puesto y área de trabajo, esto se asemeja a lo descrito por Milkovich y Boundreu (como se citó en Otero, 2016), debido a que el nivel de estudio del empleado, es de gran importancia para su institución; así mismo, a través de la teoría del emparejamiento, refiere que el trabajador indicará su intención, si es que ha percibido que no ha elegido correctamente su empleo actual, o de manera contraria, si percibe que su institución actual, no lo considera como la elección adecuada para su puesto. Finalmente, Zambada y Gómez (2012), encontraron entre factores personales, la satisfacción con su trabajo, el sentido de pertenencia, y la influencia del ámbito familiar, como soporte para el desempeño óptimo.

Factores del mercado de trabajo.

Prieto (2004) refiere que en este caso, lo que motive la intención de rotación, será la presencia de empresas nuevas o fortalecidas en el mercado y que ofrecen mejores alternativas laborales, con más beneficios y salarios. Esto se apoya en lo que postula Milkovich y Boundreu (como se citó en Otero, 2016), pues las ofertas laborales que llamen la atención del trabajador, influirá en la decisión de postular a otras oportunidades.

Fenómenos externos.

Prieto (2004) plantea que se refiere a la situación, donde los trabajadores deciden abandonar sus puestos por causas ajenas a su situación laboral, pero que ameritan a que piense constantemente en dejar su empleo. Cambiando de idea, All (2012), menciona que las actualizaciones tecnológicas que realiza la organización, puede influir en el desempeño del trabajador, causando que no se adapte a los nuevos cambios, o que sienta inutilidad ante la eficacia de los elementos novedosos. Sin embargo, estos pensamientos, se presentan irracionales, es decir, no conllevan la preocupación ajustada a la situación, y es necesario actuar ante ello.

Fenómenos internos

All (2012), menciona que entre estos factores, pueden encontrarse los salarios, medidas ante conductas inadecuadas, los procesos de renovación de contrato, y los que permiten un ascenso a puestos de mayor nivel, así mismo, las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo, son importantes para el mantenimiento de cada uno en su puesto actual, relaciones conflictivas motivarán a la tendencia de la intención de rotación, y por último, las condiciones ambientales, como el tener un lugar ordenado, limpio, y sobretodo ameno, reducirá las posibilidades de que se manifieste la intención.

Conclusiones

Con respecto al primer objetivo, se pudo definir que la intención de rotación hace referencia al deseo del colaborador por salir de su empleo actual, mientras que la rotación de personal, se refiere al movimiento de los colaboradores, los cuales ingresan o egresan a los puestos de trabajo u otra organización diferente, ya sea voluntaria o involuntaria. Además, ambas se encuentran relacionadas, y son objeto de estudio por parte de las organizaciones para mejorar o fortalecer las relaciones con sus empleados. Continuando en la misma idea, los postulados de los autores analizados coinciden en su mayoría con la definición de ambos constructos, agregando solamente, la variedad de consecuencias, como es el gasto económico, bajo desempeño laboral, disminución de las capacidades del trabajador, entre otros. Finalmente, se puede decir que la definición de intención de rotación propuesta por Fernández (2020) y la de Chiavenato (2007) para la rotación de personal, son las más aceptadas en este apartado, debido a que abarcan la totalidad de los constructos y por su complementariedad.

Y con respecto al segundo y último objetivo, se pudieron identificar que existen 5 tipos de factores que influyen en la intención de rotación, primero se encuentran los de la organización, donde se describen la falta de apoyo organizacional, condiciones laborales que ponen en riesgo la vida de los trabajadores, un jefe y remuneración injustos, y la ausencia de crecimiento personal; segundo están los factores personales, donde destacan las capacidades del colaborador, su nivel de estudio, compromiso y sentido de pertenencia; tercero, los factores del mercado de trabajo, donde las oportunidades, alternativas laborales, beneficios y salarios provenientes de otras empresas que son de mayor nivel, llaman la atención de los colaboradores; cuarto, los factores externos, donde se encontraron los cambios y actualizaciones tecnológicas; y quinto, los factores internos, que se refieren a medidas organizacionales, como las salariales, de disciplina, renovación contractual, las relaciones entre empleados, y las condiciones ambientales. Finalmente, autores como Prieto (2004), All (2012) y Torres (2016), destacan en este apartado, debido a sus investigaciones profundas sobre el tema, y por las coincidencias que encontraron con otros trabajos anteriores.

Recomendaciones

Para futuras investigaciones relacionadas a la intención de rotación en colaboradores, se recomiendan utilizar las definiciones analizadas en el presente trabajo, debido a las coincidencias que se encontraron entre estas y por ser actuales, eso significa que dichos conceptos no han variado a lo largo de los años.

Por otro lado, se recomienda que cuando se realice una búsqueda de los factores que influyen sobre la intención de rotación, sea a través de investigaciones descriptivas o correlacionales, debido a que los autores suelen buscar la conformación de asociaciones de esta variable con otras, como las sociodemográficas, y las organizacionales, por lo cual, son pocas las revisiones sistemáticas que agrupan estos factores y los clasifican como se hizo en este estudio.

Referencias

- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>
- Bustamante, C. (2018). *Percepción de la intención de rotación de los colaboradores de una empresa que elabora productos de molinería-Lambayeque 2018*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Chávez, Y., Chávez, G., & Ramírez, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales/Turnover model and organizational practices. *Historia y comunicación social*, 18, 837-863. Recuperado de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/59390914/Modelo_de_rotacion_de_personal_e_n_las_organizaciones20190525-99466-16tjx0b.pdf?1558792872=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DModelo_de_rotacion_de_personal_y_practic.pdf&Expires=1600757167&Signature=LMH2tcDqT5TrME0lgErSHNfMbl73OhrBkMf xpGFPBU23uiSXVfomCIJcU2NH~MzA4Ux-YVa1eAD8I5tSHeTNP1GygDEAuugZl4qn80upFk5A2EULzOpIfWK6hk6aciUlsshq pVUQlxDahDTYUzGppnoIbkOW73K---fS3t4isK3xqYblijdAiXONyi0w3JhmWoKuth4gA3qu2lhntFuA2rUPm93yLQCpanrp2Hr3L2BqhbsBmgLevaZJp~m7Ax1OVGgxMjxS4rP4NpGnFQJTDySck7Teo3NZDoggMdZnvZgCDIuayp8OkaLVhm3yhHIYsez51~cx0kBlzxRTHDwzgx_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México D.F.: McGrawHill
- Diario Gestión. (2014). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadoresfeliz-centro-labores-68545>
- Espínola, R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción Relationship between engagement levels and rotation intention levels in employees of two private companies in Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. Recuperado de <https://revista.ucsa-ct.edu.py/ojs/index.php/ucsa/article/view/32/31>
- Flores, R., Abreu, J., & Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1), 65-99. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)

- Fernández, C. (2020). *Análisis de la relación entre el clima laboral y la intención de rotación de los trabajadores de una empresa industrial: Caso COESAC–Sede Los Olivos*. (Tesis de pre grado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- IPSOS (2014). Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta. Recuperado de: http://www.ipsos.pe/sites/default/files/articulos_punto_de_vista/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf
- Melendres, V., Aranibar, M., García, B., & Ramírez, M. (2018). Características de los trabajadores que rotan en las maquiladoras de Ensenada, Baja California. *The Anáhuac Journal*, 18(2), 81-105. Recuperado de http://revistas.anahuac.mx/the_anahuac_journal/article/view/44
- Milkovich, G., & Bodreau, J. (1997). *Human Resource Management*. USA Richard: D. Irwin,
- Orbe, A. (2019). Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, SEPS (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Rodríguez, J. (2004). El abandono voluntario del mercado de trabajo. *Revista de economía aplicada*, 12(35), 83-104. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/969/96918123005.pdf>
- Saavedra, K. (2020). *La confianza organizacional y su mediación entre el liderazgo y la intención de rotación en la cadena de restaurantes La Proa* (Tesis de pre grado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Singh, P., & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations industrielles/industrial relations*, 65(3), 470-490. Recuperado de <https://www.erudit.org/en/journals/ri/1900-v1-n1-ri3956/044892ar/abstract/>
- Taylor, F. (1999). *Administración de recursos humanos*. Costa Rica: Trillas.
- Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Torres, R. (2016). *Factores de intención de rotación laboral en colaboradores de una empresa peruana del rubro hotelero* (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Vargas, M., & Rodríguez, C. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación en el sector automotriz. *Instituto de Ciencias Sociales y Administración*, 9(1),

1-5. Recuperado de <http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/11577/Articulo-Relaci%C3%B3n%20entre%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20la%20intenci%C3%B3n%20de%20rotaci%C3%B3n%20en%20el%20sector%20automotriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zambada, R., & Gómez, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*, 22(2), 24-31. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/416/41623191004.pdf>

Anexos

Anexo A: Informe de Turnitin

Tesis Bachiller

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

2%

FUENTES DE
INTERNET

0%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Peruana de Las
Americas

Trabajo del estudiante

1%

2

Submitted to Universidad Catolica de Trujillo

Trabajo del estudiante

1%

3

Submitted to Universidad Sergio Arboleda

Trabajo del estudiante

<1%

4

Submitted to Universidad San Francisco de
Quito

Trabajo del estudiante

<1%

5

Submitted to Universidad Privada Antenor
Orrego

Trabajo del estudiante

<1%

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

<1%

7

www.smartwork.org

Fuente de Internet

<1%

8

Submitted to Universidad Continental

Trabajo del estudiante