

Factores determinantes de la intención de rotación laboral en México: evidencia empírica mediante modelo logit

Determining factors of the intention of job rotation in Mexico: empirical evidence using a logit model

Naim Manríquez García¹

Felipe Lara López²

Jorge Omar Quintero Rodríguez³

Teresa de Jesús Aguirre Rodríguez⁴

Recibido: 6 de agosto de 2022 Aceptado: 2 de diciembre de 2022
DOI: <https://doi.org/10.33110/cimexus170211>

RESUMEN

En América Latina, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) estima que un tercio de los trabajadores que estaban en una empresa en un momento dado no se encuentran en ese mismo empleo al cabo de un año. Las tasas elevadas de rotación laboral hacen que los trabajadores pasen por desempleo de un momento a otro, lo que implica pérdida de ingresos y bienestar. En ese sentido, las organizaciones deben tener presente estrategias para hacer posible la generación de oportunidades y perspectivas de empleo para todos. En la presente investigación se realiza un modelo logístico para encontrar los factores que determinan la intención de rotación laboral en México. Los hallazgos encontrados demuestran que trabajar en un empleo informal y ser del género femenino aumenta la probabilidad de rotación laboral. Por otro lado, a mayor edad disminuye la probabilidad de rotación laboral. Dicho lo anterior, es necesario diseñar una política pública que permita al género femenino contar con certeza laboral y empleos decentes.

Palabras clave: Mercado laboral; Modelo logit; Políticas públicas; Rotación laboral.

ABSTRACT

In Latin America, the Inter-American Development Bank (BID) estimates that a third of the worker who were in a company at a given time are not in the same job a year later. High job turnover rates make workers go through

1 ORCID: 0000-0002-6931-3705

2 Correo electrónico: felipe.lara@hotmail.com ORCID: 0000-0002-9871-2190

3 ORCID: 0000-0002-8120-4595

4 ORCID: 0000-0003-1982-6470

unemployment from one momento to another, which implies loss of income and well-being. In this sense, organizations must keep in mind strategies to make it possible to generate employment opportunities and perspectives for all. In the present investigation, a logistic model is carried out to find the factors that determine the intention of labor rotation in Mexico. The findings found show that working in an informal job and being female increases the probability of labor turnover. On the other hand, older age decreases the probability of labor turnover. That said, it is necessary to design a public policy that allows the female gender to have job certainty and decent jobs.

Keywords: Working market; logit model; Public politics; Job rotation.

Códigos JEL: C01; J63; J68; M50.

INTRODUCCIÓN

En los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en su objetivo ocho, promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todas y todos.

Del anterior objetivo se desprende lo establecido por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), sosteniendo que en América Latina se estima que un tercio de los trabajadores que estaban en una empresa en un momento dado no se encuentran en ese mismo empleo al cabo de un año. Las tasas elevadas de rotación laboral hacen que los trabajadores pasen por desempleo de un momento a otro, lo que implica pérdida de ingresos y bienestar.

A nivel México, los esfuerzos por lograr el pleno empleo, es sin lugar a dudas un problema social que se ha atendido desde diferentes esferas; a través del gasto público en inversión pública, inversión privada, inversión extranjera, política social, entre otros. Sin embargo, falta mucho por hacer para lograr el pleno empleo.

Una constante en las organizaciones es la falta de estrategias para retener a sus empleados, muestra de ello son las altas tasas de rotación laboral. Por ello es importante identificar cuáles son los factores que determinan la intención de rotación laboral.

Para efectos de la presente investigación, se emplea la metodología de corte cuantitativo, mediante un modelo logit, este tipo de modelos se caracteriza porque la variable a explicar es de tipo binario. Entre los principales resultados se sostiene que, trabajar en un empleo informal y ser del género femenino aumenta la probabilidad de rotación laboral en las organizaciones. Por otro lado, se encuentra que, a mayor edad, disminuye la probabilidad de rotación laboral. Dicho lo anterior, es necesario diseñar una política pública que permita al género femenino contar con certeza laboral y empleos decentes. A su vez, los trabajadores que cuentan con contratos temporales son los más susceptibles

de la rotación laboral.

En relación a lo anterior, se considera importante el diseño de políticas públicas enfocadas a disminuir las altas tasas de rotación laboral. Principalmente en el género femenino, en la presente investigación queda demostrado que ser del género femenino y contar con menor edad se vuelve el grupo que presenta mayores tasas de rotación laboral. En ese sentido, las estrategias gubernamentales deben atender este sector social con diferentes acciones desde la Ley Federal del Trabajo, acuerdos con la iniciativa privada y gasto público.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

En la actualidad, las organizaciones de distintos sectores y de diferentes tamaños, se ven afectadas periódicamente por la pérdida, salida o abandono de sus trabajadores, esta pérdida de personal es también conocida como rotación laboral. Es importante conocer tal fenómeno tanto aspectos que la causan como los efectos que tiene en las organizaciones y el impacto que conlleva en el bienestar del trabajador que se vuelve parte del índice de desempleo. Para dar claridad conceptual al fenómeno, se describen a continuación algunos rasgos que definen la rotación laboral, así como, aspectos relevantes emanado de estudios que abordan el tema.

Definiciones de la rotación laboral

En la literatura existente sobre rotación laboral se pueden observar varias definiciones que enriquecen el campo teórico sobre el mismo, al destacar tales definiciones aspectos diferentes del fenómeno. De este modo, para Quintero (2015), la rotación laboral la observa como la salida de trabajadores de una organización por diferentes motivos que incluyen su renuncia o despido y cuyos puestos son ocupados por personas en un periodo de tiempo determinado. En los estudios realizados por Knicki y Kreither (2003) la rotación laboral es abordada como la interrupción o pérdida de la continuidad organizacional del trabajador y cambio de empleo.

También están los trabajos de Bohlander y Scott (2013) donde la rotación laboral se comprende como el movimiento de empleados que abandonan una organización. Por su parte está la contribución de Robbins, et al. (2009), quien determina que el abandono o salidas de trabajadores suelen diferenciarse por las propias circunstancias que lo generan, tal como lo menciona al clasificarlas como salidas voluntarias y salidas o involuntarias; la primera la distingue por ser resultado de la renuncia del trabajador, a diferencia de la salida involuntarias al ser causadas por despido, incapacidad o fallecimiento.

De las consecuencias que conlleva la salida voluntaria o involuntaria por despido del trabajador, se encuentra la pérdida de estabilidad laboral del trabajador y con ello de los ingresos que garanticen su bienestar. Las consecuencias

también se harán notar a nivel de las organizaciones, como lo menciona Muchinsky (2002), al observar que los empleados que se retiran de la empresa, representan un potencial laboral desaprovechado, a la vez que generan costos extras asociados con el consto extra de los empleados que permanecen, más los costos de reclutamiento, selección y capacitación de los nuevos elementos.

En esa misma línea Dalton, et al. (1982), hacen ver la necesidad de políticas públicas que contengan los efectos negativos de la rotación laboral, esto, en la medida que la ruptura definitiva de la relación laboral entre individuos y organización, trae consigo altos costos de oportunidad, costos de reclutamiento, selección y capacitación, así como una baja moral de los empleados que permanecen. Así también mencionan que estos costos son aún más serios cuando la organización pierde empleados valiosos.

Por otra parte, la rotación laboral al propiciar el aumento en los niveles de desempleo, va tener un impacto negativo en el bienestar de la fuerza laboral, debido a la inestabilidad de los ingresos y a la incertidumbre asociada en los hogares (Beccaria y Maurizio, 2020). En el mismo sentido, los autores agregan que la rotación laboral genera situaciones particularmente difíciles en las familias de ingresos más bajos y que experimentan periodos más largos de desempleo, al tener efectos al tener efectos negativos en otros aspectos de bienestar del hogar, como es la pérdida de la protección de programas como seguro social, y prestaciones de ley.

En relación a los elementos antes mencionados de la rotación laboral podemos destacar en primer lugar: los efectos negativos que trae consigo para las organizaciones, dado los costos que genera la pérdida del capital humano tras la fuga de conocimiento y los costos de operación al tener que reclutar y capacitar a los nuevos elementos; en segundo lugar, los costos y efectos negativos que tiene en la parte personal, social y profesional del trabajador que sale de la organización de manera involuntaria. Aspectos, uno y otro, que demandan de políticas públicas orientadas a identificar los grupos sociales más afectados por la rotación laboral, por pérdida de ingresos, de bienestar personal y familiar del trabajador que trae consigo el desempleo prolongado.

El índice de rotación laboral porcentual (ecuación)

Es importante conocer el fenómeno de la rotación laboral en cuanto a su relación porcentual entre admisiones o entradas y las desvinculaciones o salidas del personal en relación al número medio de miembros de una empresa en el transcurso de cierto tiempo, es conocida como la medición de la rotación laboral.

El departamento del trabajo de Estados Unidos sugiere la siguiente fórmula para calcular la tasa de rotación de personal. Esta fórmula se ve expresada de la siguiente manera.

$$\frac{\text{numero de separaciones durante el mes}}{\text{numero total de empleados a mediados del mes}} = x 100 \quad (1)$$

Así, por ejemplo, si hubiera 25 renunciaciones durante un mes y el número total de empleados en nómina durante este mes fuera 500, la tasa de rotación de personal sería: del $25/500 \times 100 = 5\%$

Al respecto, resulta evidente que dicho fenómeno impacta de manera directa a las organizaciones principalmente en el aspecto económico estructural y emocional. Como también es evidente el efecto que conlleva en el plano de estabilidad de bienestar personal y familiar. Por tal razón, en la actualidad es muy importante que las organizaciones mediante estrategias y políticas de recursos humanos mantengan bajo control y presten atención a la rotación del personal, para que puedan tomar las medidas necesarias para mantener su operatividad y buen desempeño.

Dicho lo anterior, y continuando con lo señalado es importante destacar la importancia de las políticas públicas por parte de los tres órdenes de gobierno y la iniciativa privada, como se mencionó en el anterior párrafo, con el propósito de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Se demuestra que los factores que impactan negativamente en la rotación laboral son: trabajar en un empleo informal, ser del sexo femenino y ser joven; tal como se demuestra en la presente investigación. Con todo ello, es importante identificar cuáles son las causas de la pérdida de empleo en México para establecer propuestas más específicas, por lo que la siguiente sección aborda estos elementos.

Motivos de abandono de empleo en México.

La rotación laboral es un fenómeno que está fuertemente ligado al abandono del empleo. En México, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, las razones principales de abandono están vinculadas con la continuidad de los estudios, la mejoría salarial y la demanda de cuidados.

Es de notarse, en la tabla 1, las cinco principales causas, que en su conjunto concentran el 72% del abandono de empleo registrado son:

- a. Seguir estudiando o retomar los estudios – 19%
- b. Deterioro de las condiciones de trabajo o riesgo para la salud – 16%
- c. Mejoría de ingresos o superación personal – 16%
- d. Por matrimonio o embarazo – 14%
- e. Por conflictos laborales con superiores – 8%

Tomando en cuenta estas razones principales de abandono de empleo, es evidente que esto puede estar respondiendo a la manera en la que está estructurado el mercado. En el caso del abandono por motivos de ganar más y superarse, tiende a ser un movimiento frecuente por la precariedad laboral que pudiera representar el mercado en México.

Tabla 1
Motivos de abandono de empleo en México

	Valor absoluto	Porcentaje
Conflictos laborales o con sus superiores	60873	7.87%
No podía responder a las exigencias del trabajo	8764	1.13%
Las condiciones laborales se deterioraron o implicaban riesgos personales y/o de salud	124355	16.08%
Discriminación o acoso	25205	3.26%
Pensión, jubilación o retiro	45783	5.92%
Querían ganar más y/o superarse en el trabajo	123720	16.00%
Querían independizarse	10752	1.39%
Querían seguir estudiando o retomar sus estudios	147848	19.12%
Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares	106300	13.75%
Un familiar le impidió seguir trabajando	12286	1.59%
Otros	100821	13.04%
No especificado	6545	0.85%
Total	773252	100.00%

Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE T1, 2022

Materiales y métodos

Para efectos de medir los factores determinantes de la intención de rotación laboral, en este artículo se emplea un modelo *logit* el cual es originario de la familia de los modelos de respuesta cualitativa. En este tipo de modelos, la variable dependiente asume uno de dos valores, comúnmente 0 y 1, codificamos como '1' a los casos en los que ocurre un evento, y '0' cuando no ocurre.

Los modelos *logit* llevan ese nombre debido a que la función viene dada por el logaritmo natural de las probabilidades ("log odds"). A diferencia de los modelos de regresión simple -donde se suele usar los coeficientes de regresión para interpretar directamente el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente- en el caso de las regresiones logísticas esto no es así. Para ello se debe transformar los coeficientes en probabilidades (Urduz y Cruz, 2019). Dado que la función de enlace logístico es el logaritmo del cociente, tenemos que:

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \beta_1 x_1 \quad (2)$$

Despejando \ln , obtenemos:

$$\left(\frac{p}{1-p}\right) = e^{\beta_0 + \beta_1 x_1} \quad (3)$$

Y despejando los términos, una vez más, obtenemos:

$$p(y = 1|x) = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 x}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 x}} \quad (4)$$

Para nuestro caso particular, la variable dependiente Y toma el valor de 1 si el individuo tiene la intención de cambiar de trabajo y 0 si tiene intención de permanecer en su actual empleo, sujeto a una serie de variables independientes, las cuales nos permitirán calcular para cada individuo, la probabilidad de pertenecer a una de las dos categorías de la variable dependiente.

Retomando la ecuación 4, en donde:

β_0 : término independiente

$\beta_1 x$: $\beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n$: combinación de variables independientes

La expresión (4) representa la probabilidad de intención de rotar o permanecer en el empleo, dadas las características determinadas por las variables independientes para cada individuo. Posteriormente, para especificar adecuadamente el modelo *logit* se realiza una transformación logarítmica resultante en la siguiente expresión:

$$\ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \ln(e^{\beta_0 + \beta_1 x_1}) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_n x_n \quad (5)$$

Como se puede apreciar en la expresión (5) la transformación, esta ahora es lineal en los parámetros del modelo, de manera que permite realizar análisis del mismo corte que un modelo de regresión lineal; para efectos de interpretar el modelo, un coeficiente positivo aumentará la probabilidad de ocurrencia del evento, en este caso, tener la intención de rotar de empleo, en tanto que uno con signo negativo la disminuye.

Para determinar la bondad de ajuste del modelo *logit*, se deben considerar los siguientes factores:

1. Los *odds ratio* (razón de probabilidades) y los efectos marginales: permiten comparar el nivel de influencia o fortaleza de las variables independientes sobre la variable dependiente.
2. El estadístico de Wald: hace referencia al nivel de significancia individual de cada variable.
3. El coeficiente de determinación: este coeficiente puede asumir valo-

res entre cero y uno, cuanto más cercano a la unidad se encuentre, tanto mejor será el ajuste del modelo;

Especificación del modelo empírico de la intención de rotación laboral

Para medir la intención de rotación laboral, se utilizan los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) correspondientes al segundo trimestre del 2022. Particularmente, se toma de referencia el cuestionario de ocupación y empleo, el cual contiene información sobre el contexto laboral en el que se desenvuelven los individuos entrevistados, así como sus características socio-demográficas.

Con la finalidad de determinar la variable independiente del modelo, se hizo un filtro para la población ocupada y posteriormente se toma de la pregunta relacionada a si la persona a pesar de tener empleo, ha tratado de buscar otro empleo en su entidad u otro país. Bajo esta perspectiva se intuye que, a pesar de contar con un empleo, la persona está buscando cambiar de trabajo, es decir, rotar a otro empleo.

En lo que respecta a las variables independientes, se toman de referencia las siguientes variables:

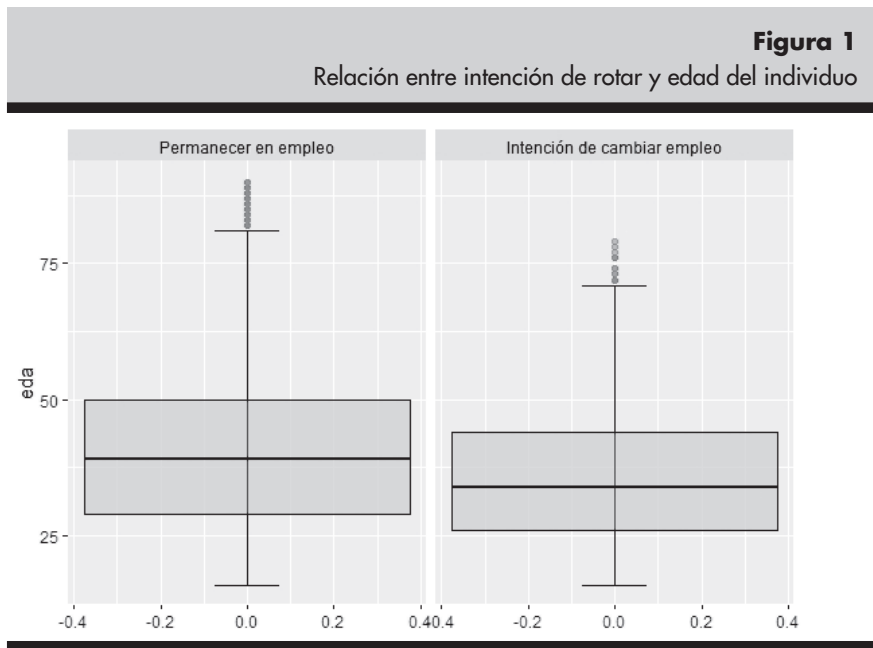
1. Tipo de contrato: si el individuo cuenta con un contrato temporal o contrato indefinido (1 = contrato indefinido, 0 = contrato temporal).
2. Mecanismo de obtención del empleo: si se trata de un medio informal o formal (1 = mecanismo informal, 0 = mecanismo formal). Entiéndase como mecanismo formal, acudir al negocio, agencia de colocación o sindicato, mientras que informal se refiere a encontrar el anuncio en internet, redes sociales o amistades.
3. Acceso a prestamos o sistema de ahorro: si el individuo tiene acceso a algún tipo de préstamo o sistema de ahorro en el trabajo.

Adicionalmente, se agregan al modelo variables características de la persona, tales como: genero, edad, edad al cuadrado (esta última para capturar el efecto de las personas jóvenes que van iniciando en el mundo laboral y las personas de edad más avanzada) bajo el supuesto que las personas de mayor edad, es menos probable que tengan la intención de cambiar de empleo. Para los cálculos del modelo, se hace uso del software R a través de su IDE RStudio, versión 4.2.0.

Resultados y gráficos descriptivos.

Para contextualizar los resultados, se presenta una descripción general de estos, así como algunas características sociodemográficas de los individuos incluidos en la muestra poblacional.

En la figura 1 se muestra la relación entre la intención de rotar y la edad del individuo, como es de observarse, la mediana de intención de rotar se encuentra alrededor de los 27 años, mientras que la de permanecer en el empleo es de 34 años.

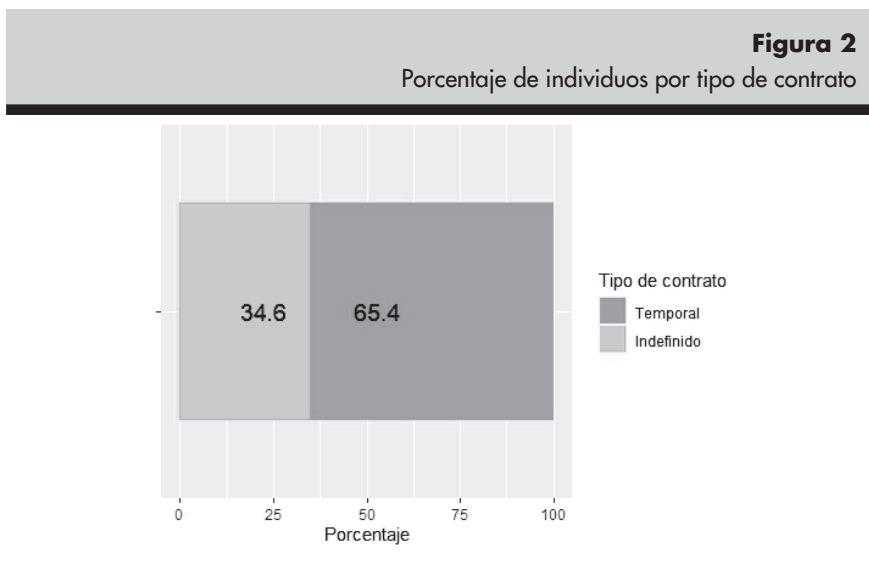


Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE.

De la gráfica anterior podría desprenderse la hipótesis de que la rotación se presenta mayormente en los jóvenes, dado pudieran no tener claras sus metas profesionales, así mismo, cuentan con poca experiencia laboral y en la mayoría de los casos pudieran no resistir a la presión laboral, además de que en algunos casos son indiferentes en la importancia de conservar su empleo. A diferencia de una persona mayor de edad que cuenta con la experiencia y tienen mayores necesidades que lo hace meditar en la conservación de su empleo.

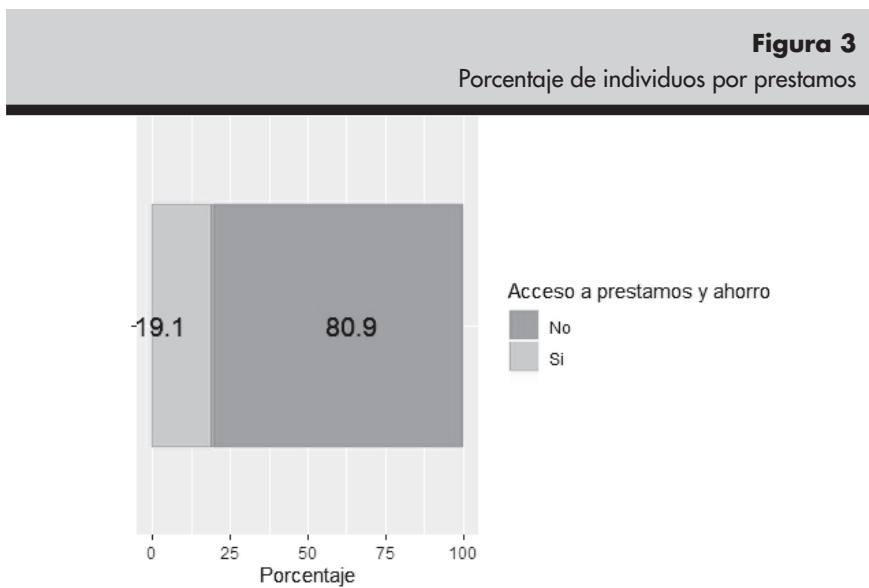
Por otro lado, en la figura 2 se muestran los porcentajes de individuos por tipo de contrato. Es relevante mencionar que, de la muestra de los datos, 65.4 por ciento de las personas contaban con un contrato temporal. Aquí es de notar que hay dos características de los contratos temporales que pueden influir en el aumento de la rotación laboral:

- a. Los contratos temporales obligan a la empresa a decidir entre convertir en fijo al trabajador o despedirlo.
- b. En condiciones de incertidumbre, es probable que la empresa prefiera despedir al trabajador, conservando así la opción de contratar a otro trabajador temporal, pasado algún tiempo.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE.

En la siguiente figura (3), se hace referencia al porcentaje de individuos que tienen prestaciones laborales y ahorro en su empleo. Como puede notarse, solo 19.1 por ciento contaba con prestaciones laborales. Si bien, en el caso de la rotación laboral, el principal motivo de renuncia a un empleo se vincula con un salario que no se ajusta a sus necesidades u objetivos, un cierto número de trabajadores puede contemplar cambiar de trabajo para buscar mejores prestaciones laborales.



Fuente: elaboración propia con datos de la ENOE.

En la siguiente sección, de hallazgos principales, se muestran los resultados del modelo econométrico empleado para explicar la rotación laboral, para posteriormente dar una breve discusión y propuestas de políticas públicas para reducir la rotación laboral en las organizaciones.

Hallazgos principales

Los resultados obtenidos para este modelo se resumen en las tablas 2 y 3. En la tabla 2 se presentan los coeficientes correspondientes y los estadísticos asociados las pruebas de hipótesis y relevancia del modelo, mientras que la tabla 3 presenta los efectos marginales del modelo.

Variables independientes	Coefficientes	Error estándar	P-valor	Nivel de significancia
Mecanismo (1 = informal, 0 = formal)	0.826	0.053	0.000	***
Prestamos (1 = sí, 0 = no)	-0.229	0.048	0.000	***
Contrato (1 = indefinido, 0 = temporal)	-0.853	0.039	0.000	***
Edad	0.075	0.006	0.000	***
Edad2	-0.012	0.000	0.000	***
Género (1 = femenino, 0 = masculino)	0.533	0.046	0.020	**
Constante	-4.031	0.123	0.000	***

Nota: ***, ** y *, estadísticamente significativos al 99, 95 y 90%
Fuente: elaboración propia con los resultados obtenidos en Rstudio.

Para este modelo, las variables que más influyen en la intención de rotación laboral son el tipo de contrato, el mecanismo por el cual encontró el empleo y el género. Resulta así que tienen mayor probabilidad de rotación laboral aquellos individuos del género femenino de edad joven y cuyo mecanismo de búsqueda fue a través de medios informales.

Variables independientes	Efectos marginales
Mecanismo	2.286
Prestamos	0.795
Contrato	0.426
Edad	1.078
Edad2	0.998
Género	0.896

Fuente: elaboración propia.

DISCUSIÓN

Los estudios sobre rotación laboral si bien se han dado en distintos planos y con distintos enfoques, para los efectos del diseño de políticas públicas son de interés tomar en cuenta tanto los que se asumen como problemática de las organizaciones, como a nivel de problemática social. En el primer caso se observa un interés especial por conocer los motivos que llevan al trabajador, de manera directa o indirecta, al abandono del empleo; esto, en razón de la pérdida de fluidez que genera la rotación laboral del factor humano en los procesos productivos de las empresas. En el segundo caso, igualmente se mantiene el interés de los estudios por conocer con mayor amplitud y profundidad las características que asumen el fenómeno de rotación laboral en el plano más general.

En atención al primer tipo de estudios, autores como Flores et al. (2008), sostienen que es frecuente que las organizaciones empresariales experimenten la pérdida de estabilidad laboral de su personal, como resultado de la excesiva rotación, con repercusiones en el desempeño de la misma.

Lo anterior ha llevado a hablar de la importante revisión del compromiso laboral del personal, como aspecto predecible del abandono. Compromiso laboral definido por Newstrom (2011), como campo de estudios y de conocimiento relacionados con la manera en la que las personas, tanto individual como en grupos, actúan en las organizaciones

Al respecto, para Porter (1973) y; Mowday y Spencer (1981), el compromiso laboral se va expresar en los empleados con alto nivel de compromiso organizacional, como orientación positiva hacia la organización para la que ellos trabajan. En tal sentido, Wasti, (2003) asumen, que entre mayor sea compromiso organizacional menos probable será que el trabajador renuncie o tenga intenciones de renunciar a su puesto de trabajo. A ello agrega, que el comportamiento organizacional y su compromiso laboral van de la mano.

Otro aspecto que se atribuyen como causante de abandono laboral, se encuentra el apuntado por Wether (2004), quien anota que detrás de una excesiva rotación laboral generalmente se oculta la desmotivación el descontento, la insatisfacción laboral y esto a su vez está influenciando por un conjunto de aspectos vinculados en muchos casos a una insuficiente gestión de recursos humanos.

Por su parte, Flores et al. (2008), apunta que la rotación del personal es favorecida por causas de ciertos fenómenos producidos en las organizaciones de manera externa o interna que condicionan la actitud y el comportamiento del personal. Entre los factores internos causantes de la rotación aparecen todas las partes que integran una política de recursos humanos. La permanencia del personal indicará una buena política de recursos humanos, en especial si está acompañada de la participación, dedicación y disposición de las personas.

También se encuentra los estudios realizados por Newstrom (2011), quien argumenta que las personas rotan del empleo por dos razones: 1) mala o pobre supervisión y, 2) una persona equivocada en un puesto equivocado.

En otro plano del análisis se encuentra la interpretación de la rotación laboral en relación con la satisfacción laboral de trabajador. A propósito, Robbins, et al. (2009) argumenta que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores tiene una influencia directa en el comportamiento de la rotación laboral, factor a partir del cual se puede pronosticar la salida de los empleados, con base en evaluar la cantidad de recompensas que recibe el trabajador y la cantidad que piensa debía recibir, en términos de recompensas justas y equitativas, trabajo interesante y condicione y ambiente laboral adecuado.

También se encuentran los estudios orientados a identificar las acciones que pueden mejorar los indicadores de inestabilidad laboral o rotación laboral en las organizaciones, destacando las acciones de gestión del personal encaminadas a mejorar las tareas de reclutamiento, selección del personal y capacitación del personal en correspondencia con cada puesto de trabajo, al igual que atender estímulos que eleven el nivel de satisfacción de la planta laboral. (Quintero y Zazueta, 2017)

En el escenario de las experiencias de rotación laboral que experimentan algunos países, se encuentra los estudios de comparación, realizados en Rosario, Argentina y; Monterrey, México por Emir (2014). Los lugares en cuestión arrojan que la fuerza laboral de generaciones anteriores no superaba las dos rotaciones o cambio de empleo. Contrastando con las cuatro o cinco rotaciones laborales que registran las actuales generaciones de trabajadores.

Los estudios realizados por la compañía de encuestas de nivel internacional Regus Business México (2011), informa que el índice de rotación laboral de los empleados mexicanos ha crecido a lo largo de los últimos años, así, de 2011 a 2012, ocho de cada diez trabajadores piensan en cambiar de trabajo. Dato que revela el potencial que alienta el fenómeno de la rotación laboral en México y que tiene relevancia tanto para el diseño de políticas públicas, como a nivel de la gestión del factor humano de las organizaciones empresariales.

En el caso de México, también se encuentran los trabajos sobre rotación laboral que informa sobre los efectos diferenciales que dicho fenómeno en ciertos sectores poblacionales, como son: las mujeres y los grupos de trabajadores de menor edad. En tal sentido, los estudios realizado en México van a mostrar que el mayor índice de la rotación laboral o abandono del empleado de la organización de manera voluntaria e involuntaria se presentó en el grupo de la mujeres que registra un índice de 43 %; en el caso de trabajadores de menor edad, que corresponde al grupo de población de 22 a 25 años de edad, el índice de rotación se eleva al 77%, contrastando con los índices menores que registran el grupo de trabajadores de 50 años o más de edad (Quintero y Zazueta, 2017).

La discusión existente en la revisión de la literatura manifiesta que son múltiples factores los que abonan a la rotación laboral. De tal suerte que estudios previamente citados identifica que ocho de cada diez empleados están considerando abandonar o cambiar de empleo. Lo cual nos habla de la urgencia de mejorar las condiciones laborales en las organizaciones.

CONCLUSIONES

La rotación laboral se identifica como la situación que mide la relación entre las personas que se incorporan a una organización y los que deciden separarse de la organización. En otras palabras, son las altas y bajas en relación al número de empleados de determinada organización en un período temporal específico, generalmente anual. La importancia del empleo en México es de gran importancia para el nivel de vida de la población, igual que para el crecimiento de las empresas que operan en el país. Puesto que es un indicador que persigue uno de los principios del gasto público, el pleno empleo.

La literatura revisada demuestra que el hecho de que una persona abandone su lugar de trabajo ya sea de forma voluntaria o involuntaria, implica una serie de afectaciones. Afectaciones que van desde los costos indirectos que conlleva la separación del empleado y la capacitación del nuevo personal, hasta los determinantes que buscan el desarrollo, la motivación y la pertenencia de los empleados que laboran dentro de la organización.

Entre los principales resultados se demostró que, las variables que más influyen en la intención de rotación laboral son el tipo de contrato, el mecanismo por el cual encontró el empleo y el género. Resulta así que tienen mayor probabilidad de rotación laboral aquellos individuos del género femenino de edad joven y cuyo mecanismo de búsqueda fue a través de medios informales.

En atención a lo anterior, es importante la existencia de las relaciones intergubernamentales entre los órdenes de gobierno (federación, estado y municipio); así como la iniciativa privada, academia a través de la investigación y el análisis de estudios previos para la elaboración de estrategias integrales que coadyuven y tengan como objetivo garantizar la permanencia de los trabajadores en las organizaciones.

Finalmente, la relevancia de este trabajo estriba en evidenciar cuales son aquellos factores y determinantes que aumentan la intención de rotación laboral entre las empresas. Para posteriormente realizar estudios que sean más específicos en zonas geográficas particulares, por ejemplo, estados, sectores, industrias y propiamente organizaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Beccaria L., y Maurizio R. (2020). Rotación laboral en América Latina: intensidad y diferencias entre países. *Revista internacional de trabajo*, 139 (2) 171-203.
- Bohlander George, Snell Scott (2013). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Cengagelearning inc. 16 Edición.
- Dalton, D., Todor, y Krackhardt (1982) Turnover overstated: A functional taxonomy. *Academy of Management Review*, 7, 117-132.

- Emir Olivares A. (2014) La inestabilidad laboral, factor para el deterioro del bienestar de los trabajadores. La Jornada. <https://www.jornada.com.mx/2014/07/03/politica/021n2pol>
- Flores, R., J L Abreu y M. H Badii (2008) Factores que originan la Rotación de personal en las empresas mexicanas. *Daena: International Journal of good conscience* 3 (1) 65-99. [http://spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- Kinicki, Ángelo, y Kreither, Robert (2003). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Mcgraw-hill Interamericana Editores,
- Mowday R.T., Spencer D.G., (1981) The Influence of Task and Personality Characteristics on Employee Turnover and Absenteeism Incidents, *Academy of Management Journal*, 24 (3), pp. 634-642
- Muchinsky Paul (2002). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Cengage Learning Editores Gandhi. 6ª Edición.
- Newstrom J. W, (2011). *El comportamiento humano en el trabajo*. 13 ed Mc Graw hill. https://uachatec.com.mx/wpcontent/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Porter L.W., Steers R.M., (1973) Organizational Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism, *Psychological Bulletin*, 80, 151-176
- Quintero R., J. y Zazueta B. H. (2017) Inestabilidad Laboral en empresa restaurantera de Culiacán, Sinaloa. *Revista investigación en ciencias administrativas* 6 (12), 82-96: <http://www.revistasuas.com/index.php/ICA/issue/view/18/ICA%2012>
- Quintero Rodriguez J., (2015) Evaluación de Tardanza ausentismo y rotación laboral; el caso de un restaurante Sinaloense [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Sinaloa México]. <https://mae.posgrado.fca.uas.edu.mx/wp-content/uploads/2020/07/Jorge-Omar-Quintero-Rodr%C3%ADguez.pdf>
- Robbins, Stephen y Judge, Timothy (2009) *Comportamiento Organizacional*. Editorial Edamsa Impresiones S.A. de C.V, 13 a Edición.
- Urdinez, F, y Cruz, A. (2019). Manejo Avanzado de Datos Políticos. En F. Urdinez y A. Cruz (Eds.), *Analizar Datos Políticos*. Manuscrito sin publicar. En línea: <https://arcruz0.github.io/libroadp/>
- Wasti S. Arzu, (2003) Organizational Commitment, Turnover Intentions and the Influence of Cultural Values, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,
- Wheter Davis (2004) *Administración de Personal y Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill. 4ª Edición.