

ARTÍCULO ORIGINAL

La rotación de personal relacionado con las compensaciones de los trabajadores de una empresa en sector minero en Perú

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre la rotación de personal y las compensaciones de los trabajadores más destacados en la empresa minera Gold Fields de MUR WY SAC durante 2022. Se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo correlacional-descriptivo. La muestra consistió en 30 empleados en una prueba piloto. Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta con un cuestionario validado mediante juicio de expertos. La fiabilidad del instrumento se calculó con el coeficiente alfa de Cronbach (71.0 % para 21 ítems). Los resultados mostraron que el 93.3 % de los encuestados percibe reconocimiento por parte de sus superiores y colegas, mientras que el 76.7 % manifestó satisfacción con su puesto de trabajo. La correlación entre rotación de personal y compensaciones, medida con el coeficiente Rho de Spearman, fue inversa y débil (-0.89 %), con una significancia bilateral de 0.642, lo que condujo a aceptar la hipótesis nula. En cambio, la correlación entre compensaciones y la dimensión *onboarding* alcanzó un 69.6 %, con una significancia de 0.000. Se identificó una relación inversa baja entre la rotación de personal y las compensaciones, lo que sugiere que las estrategias de compensación podrían no ser un factor determinante en la retención del talento en la empresa. Esto resalta la necesidad de revisar el enfoque actual de compensaciones para mejorar su impacto en la permanencia de los colaboradores.

Palabras clave: mineros; compensación; productividad.

**Leslie Pierina Montes
Nuñez** 

pierina1010@gmail.com

Universidad Nacional José Faustino
Sánchez Carrión, Facultad de
Ciencias Económicas, Contables y
Financieras, Lima, Perú

Presentado: 26/10/2024 - Aceptado: 26/03/2025 - Publicado: 13/06/2025

INTRODUCCIÓN

La rotación de personal es un problema recurrente en las organizaciones, con impacto directo en el desempeño de los trabajadores, el cumplimiento de indicadores clave (KPI) y, en consecuencia, la rentabilidad empresarial. En el caso de la empresa minera en estudio, este fenómeno se ha convertido en un desafío institucional que afecta su estabilidad y continuidad operativa.

Según Romero y Toscano (2024), la rotación de personal en la industria minera es significativa y puede ser voluntaria cuando el empleado decide renunciar por motivos personales o profesionales, o involuntaria cuando deriva de reestructuraciones, bajo rendimiento o incumplimientos normativos. Este estudio busca analizar sus causas y consecuencias, además de proponer estrategias para reducir su impacto. Entender este problema permitirá desarrollar medidas que mejoren la estabilidad laboral, optimicen el desempeño organizacional y fortalezcan la sostenibilidad de la empresa en el sector.

La rotación representa un desafío clave para las organizaciones, pues compromete la estabilidad laboral, la productividad y la retención del talento. Implementar estrategias efectivas para mitigarla no es sencillo, pero es fundamental para garantizar la eficiencia operativa (Domínguez, 2015). Estudios previos demuestran que la gestión del talento humano y el desarrollo profesional son determinantes para minimizarla. Garrido (2023) señala que programas de formación, incentivos laborales y un clima organizacional favorable elevan la satisfacción del personal. Por su parte, Tapia (2020) identifica factores internos como el clima laboral y la remuneración como principales causantes, representando el 77 % de los casos analizados.

Este fenómeno afecta la estabilidad y productividad de las empresas, con efectos tanto en el desempeño individual como en la rentabilidad organizacional. Incluso en empresas con operaciones continuas, la desvinculación recurrente del personal cuyas causas no siempre están claras puede reducir la motivación y el compromiso de los empleados restantes (Hernández & Durán, 2023). Según Campos *et al.* (2019), la ro-

tación se define como el flujo de entrada y salida de trabajadores en una organización, influido por múltiples factores. Entre estos, la remuneración es una de las causas principales, ya que salarios bajos impulsan la búsqueda de mejores oportunidades económicas.

La rotación supone un reto para las empresas, al comprometer su productividad y estabilidad (Zabal *et al.*, 2021). Factores como el clima laboral, la comunicación con superiores y compañeros, y la percepción de equidad influyen en la decisión de los empleados de permanecer o irse (Aliaga *et al.*, 2024). En particular, retener talento de generaciones jóvenes como millennials es un aspecto crítico en la gestión de recursos humanos.

Existen distintos tipos de rotación. Cuando es planificada y equilibrada, ya sea horizontal como cambio de puesto dentro de la misma área o vertical como ascenso a un cargo superior, puede beneficiar tanto a la empresa como a los trabajadores. No obstante, una gestión ineficaz de este proceso daña la motivación del personal y el rendimiento organizacional (Belduma-Garnica *et al.*, 2023).

En el sector minero, este fenómeno es especialmente crítico. En Gold Fields de MUR WY SAC, la rotación recurrente genera costos adicionales en reclutamiento, capacitación e inducción. Diversos estudios vinculan factores como compensación económica, clima laboral y liderazgo con la permanencia de los empleados (Lipa, 2020; Pacherrres & Vargas, 2023).

Según Chiavenato (2011), la rotación refleja el volumen de ingresos y egresos de trabajadores, impactando no solo los costos administrativos sino también el desempeño de la empresa. Hernández *et al.* (2013) destacan que la insatisfacción laboral y la desmotivación son sus causas principales, lo que subraya la necesidad de estrategias para mitigarla. Robbins (2009) añade que altas tasas de rotación incrementan significativamente los costos de contratación y formación, afectando la estabilidad organizacional.

Este factor incide directamente en la estabilidad y productividad de las empresas. Estudios identifican que sus causas principales radican en el desarrollo del talento humano y

el liderazgo organizacional (Lima *et al.*, 2020). Otros factores como motivación, condiciones laborales y remuneración también influyen, aunque en menor medida.

Para Chiavenato (2011), la gestión eficiente del talento requiere equilibrar objetivos organizacionales y expectativas del personal. Si este equilibrio no se logra, la rotación aumenta, generando costos significativos. Melendres *et al.* (2018) precisan que estos incluyen gastos de contratación, inducción y capacitación, además de impactar la productividad. Estos costos se dividen en primarios asociados a procesos administrativos de reemplazo y secundarios relacionados con el clima organizacional y la moral del equipo.

La rotación es un desafío constante para las organizaciones, pues afecta la producción, el clima laboral y los costos operativos (Chiavenato, 2007). Además de los costos tangibles como contratación y capacitación, genera intangibles como deterioro del trabajo en equipo y pérdida de confianza en la estabilidad de la empresa. A mediano plazo, puede derivar en pérdidas comerciales por interrupción de procesos clave (Chiavenato, 2007).

Un análisis de Bravo *et al.* (2022) en una empresa farmacéutica evidenció que la fuga de talento impacta económicamente a la organización, ya que cada proceso de selección y adaptación implica costos adicionales. Además, la inestabilidad laboral reduce la productividad y aumenta la carga de trabajo para los empleados restantes. Rodríguez (2020) enfatiza la importancia de monitorear índices de rotación para identificar tendencias y compararlos con los de la competencia, facilitando decisiones estratégicas más efectivas.

La gestión de compensaciones empresariales ha ganado relevancia por su impacto en la retención del talento y la competitividad (Campos, 2022). Un sistema eficaz no solo mejora la satisfacción y motivación de los empleados, sino que fortalece su sentido de pertenencia (Sánchez & Calderón, 2013). Diseñar un modelo de retribución alineado con las necesidades del personal y las prioridades estratégicas de la empresa es clave para optimizar el talento humano y aumentar la productividad (Vega, 2023).

No obstante, compensaciones inadecuadas generan desconfianza, ansiedad y afectan la rentabilidad (Jiménez & Hernández, 2010). Estudios demuestran que una gestión eficiente de compensaciones monetarias y no monetarias mejora la motivación, el compromiso y la pertenencia (Torres & Gutiérrez, 2023; Milkovich, 2007). Así, la compensación deja de ser un gasto para convertirse en una inversión estratégica que atrae y retiene talento clave (Torres-Flórez, 2019).

Para los empleados, la compensación es un intercambio económico por su esfuerzo y formación, siendo su principal fuente de ingresos y bienestar (Medina, 2018). Por ello, las organizaciones deben implementar modelos flexibles como la canasta de compensaciones, que permitan elegir beneficios acordes a sus necesidades (Naranjo, 2021).

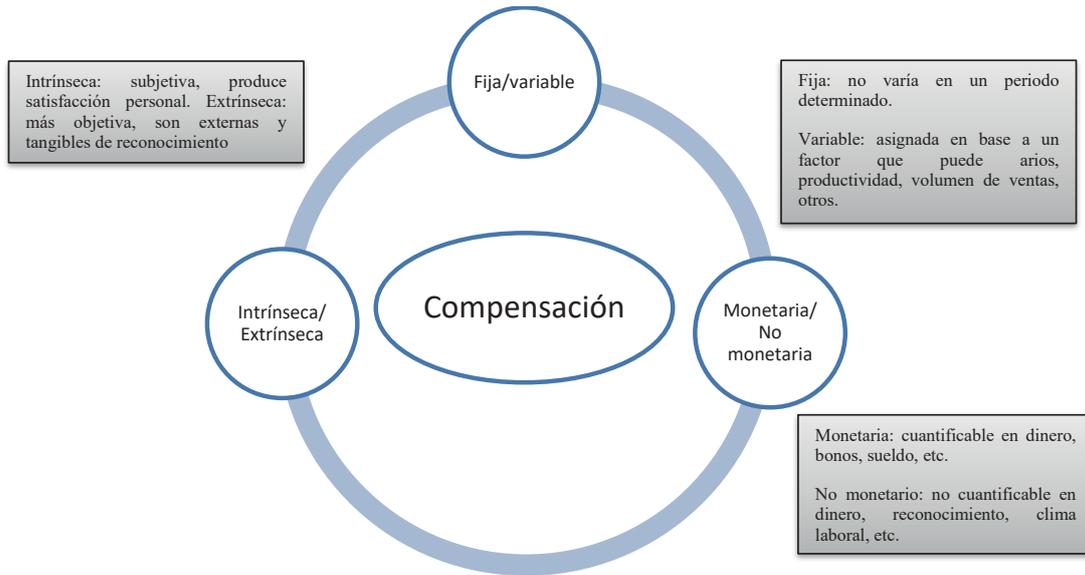
Investigaciones recientes destacan la relación entre compensaciones justas y desempeño laboral, demostrando que incentivos económicos y no monetarios elevan la productividad y lealtad (Herrera *et al.*, 2023). Estrategias como el *employer branding* y la retribución variable han probado ser herramientas efectivas para aumentar la satisfacción laboral y la competitividad (Quintero & Betancur, 2021).

Se presenta la Figura 1 respecto a las distintas formas de compensar a los empleados.

Según Torres y Gutiérrez (2023) en su investigación sobre compensaciones y salario emocional, elaborada en el sector comercio de Villavicencio (Colombia), mencionan que los salarios y bonos son elementos de motivación para los trabajadores en el aspecto monetario. Por otro lado, en el ámbito no monetario se abordan necesidades sociales, donde el reconocimiento puede influir en el desempeño laboral. En definitiva, combinar ambos tipos de estímulos ayuda a mejorar el rendimiento de los empleados.

Por su parte, Herrera *et al.* (2023) determinaron en su estudio una compensación positiva ($r = 0.315$) entre una compensación justa y adecuada y un mejor desempeño laboral. Los resultados indicaron que cuando los trabajadores reciben incentivos económicos o bonificaciones, su motivación y, en consecuencia, su productividad aumenta. Asimismo, cuando perciben que su

Figura 1
 Importancia de la compensación en las empresas.



Nota. Características de la compensación. Sánchez y Calderón (2013).

salario corresponde a sus contribuciones en la empresa, se sienten más comprometidos, lo que los impulsa a seguir desarrollándose profesionalmente.

Naranjo (2021) propone, a partir de revisiones bibliográficas, diversas estrategias prácticas como el *employer branding* o la retribución variable. Estas aportaciones constituyen una base teórica sólida para futuras investigaciones que apliquen dichos modelos en contextos específicos, permitiendo su evaluación y adaptación.

Además, Quintero y Betancur (2021) señalan que al fomentar un entorno laboral que promueva el bienestar integral de los empleados, la compensación no monetaria se convierte en una estrategia clave para incrementar la competitividad y productividad organizacional.

MÉTODOS

Enfoque y diseño de investigación

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, ya que busca medir y analizar la relación entre variables mediante datos numéricos (rotación de personal y compensaciones). Se emplea un diseño correlacional, el cual permite determinar la existencia y el grado de asociación entre dichas variables sin manipularlas directamente.

El diseño de investigación es no experimental y de tipo transversal, puesto que los datos se recopilaban en un único momento temporal, sin intervenir en el fenómeno de estudio. Esto facilita el análisis de la relación entre las variables sin establecer causalidad.

Instrumento y recolección de datos

Para la recolección de datos, se utilizó una encuesta estructurada con 24 preguntas cerradas en escala Likert, diseñada para obtener respuestas cuantificables. La encuesta fue aplicada a trabajadores de la minera Gold Fields de la empresa MURWY SAC mediante Google Forms.

RESULTADOS

La validez y fiabilidad del instrumento fueron verificadas mediante un juicio de expertos y una prueba piloto con 30 encuestados. Para evaluar la fiabilidad, se empleó el coeficiente alfa de Cronbach, cuyos resultados se presentan en la Tabla 1:

Tabla 1
 Estadísticas de credibilidad

Alfa de Cronbach	N.º de ítems
.710	21

Nota. Elaboración propia (2022).

Según Herrera (1998), un Alfa de Cronbach de 0.71 indica un nivel de fiabilidad aceptable, lo que confirma la validez del instrumento aplicado.

Análisis de datos

Los datos recolectados fueron analizados mediante técnicas estadísticas utilizando el *software* SPSS. Como resultado del análisis, se identificó una correlación significativa entre las dimensiones de las variables en estudio, lo que respalda la relevancia del modelo de compensaciones en la retención del talento, los resultados obtenidos se presentan según los grados de instrucción en la Figura 2:

Del total de encuestados el 80 % manifestaron tener el grado de instrucción secundaria, el 20 % manifestaron ser técnicos.

La satisfacción en el puesto de trabajo representa un componente clave del bienestar laboral y el compromiso organizacional. Con el fin de conocer esta percepción, se consultó a los participantes sobre su nivel de acuerdo con la

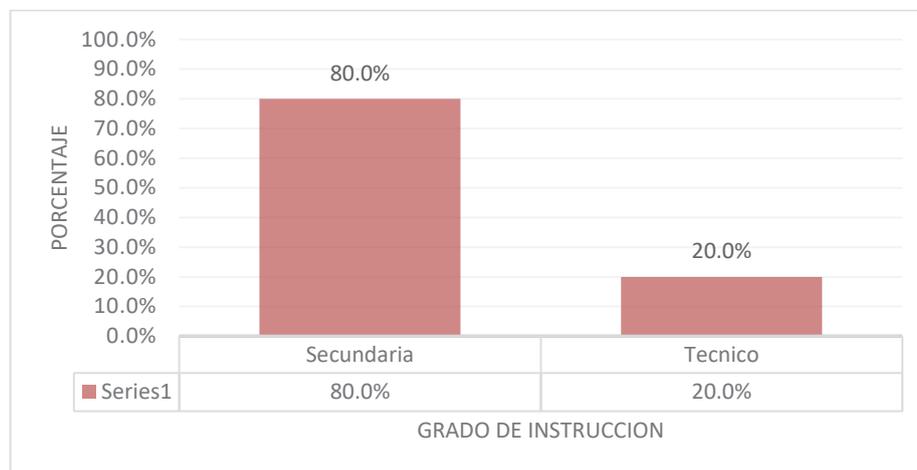
afirmación relacionada con sentirse satisfechos en su puesto. Los resultados obtenidos se presentan en la Tabla 2.

Respecto a la satisfacción en el puesto de trabajo, el 76.7 % de los encuestados manifestó estar de acuerdo con sentirse satisfechos en su puesto, mientras que el 23.3 % se mostró neutral, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Con el objetivo de evaluar la relación entre las variables planteadas en la hipótesis general, se llevó a cabo un análisis de correlación de Spearman. Los resultados obtenidos se detallan en la Tabla 3.

Por otro lado, el análisis de correlación entre rotación de personal y compensaciones, utilizando el coeficiente rho de Spearman, arrojó un valor de -0.089 con un nivel de significancia de 0.642. Esto indica una relación inversa muy débil y no significativa entre ambas variables, lo que sugiere que un incremento en las compensaciones no necesariamente impacta directamente en la reducción de la rotación de personal en la organización.

Figura 2
Grado de instrucción de trabajadores



Nota. Grado de estudios de los trabajadores de la MUR WY SAC. Elaboración propia, 2022.

Tabla 2
¿En el puesto que se desempeña se encuentra satisfecho?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	23.3	23.3	23.3
Válido De acuerdo	23	76.7	76.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota. Nivel de desempeño de los trabajadores. Elaboración propia, 2022.

Tabla 3
Correlación de hipótesis general

		Rotación de personal	Compensaciones
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	Rotación de personal	Sig. (bilateral)	.642
		N	30
		Coefficiente de correlación	-.089**
	Compensaciones	Sig. (bilateral)	.642
		N	30

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Correlación de hipótesis general con rho de Spearman. Elaboración propia, 2022.

DISCUSIÓN

El presente estudio ha demostrado que la herramienta utilizada para la recolección de datos posee una alta fiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0.71, lo que la sitúa dentro de los niveles de validez aceptables según los criterios establecidos por Herrera (1998). Este resultado respalda la precisión y consistencia del instrumento empleado para medir la relación entre compensaciones y rotación de personal en la empresa MURWY SAC.

Una de las principales limitaciones del estudio fue la dificultad para obtener respuestas de los trabajadores, debido a su escasa familiaridad con herramientas digitales como correos electrónicos o mensajería instantánea. Por ello, se optó por aplicar la encuesta de manera presencial mediante cuestionarios impresos, lo que permitió una mayor participación y la recopilación de datos más representativos.

Al contrastar estos hallazgos con estudios previos, se observa que la rotación de personal es un problema recurrente en diversas industrias. Barrera y Estrada (2023) identificaron que en Novus-Globe, Nuevo Laredo (México), el 55.2 % de la rotación ocurre en los primeros seis meses, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias de retención a corto plazo, como auditorías con empleados nuevos. Asimismo, su estudio determinó que los empleados solteros presentan un mayor índice de rotación (42.86 %), lo que sugiere que factores personales también influyen en la estabilidad laboral.

Por otro lado, Ruiz (2024), en su estudio sobre la rotación de personal en una empresa de consultoría minera en Perú, encontró una relación positiva media entre la rotación

y la productividad laboral (rho de Spearman = 0.379), así como una correlación entre la rotación y la satisfacción laboral. Si bien el presente estudio no halló una relación significativa entre compensaciones y rotación de personal (rho de Spearman = -0.089, $p = 0.642$), estos resultados refuerzan la idea de que la satisfacción en el trabajo y otros factores organizacionales pueden desempeñar un rol clave en la retención del talento.

El presente estudio encontró una correlación inversa de -0.089 entre compensaciones y rotación de personal, lo que sugiere que, a mayor nivel de compensaciones, menor será el índice de rotación. Aunque esta relación no fue estadísticamente significativa ($p = 0.642$), los resultados permiten reflexionar sobre la importancia de las estrategias de retención de talento en la empresa MURWY SAC.

En contraste, investigaciones previas han encontrado relaciones directas y significativas entre variables similares. Por ejemplo, Maio (2020), en su estudio sobre rotación de personal en Sodimac Jockey Plaza, determinó que el 48.6 % de los empleados se mostró satisfecho con su entorno laboral, aunque aún existía un porcentaje considerable de indecisos e insatisfechos, lo que incidiría en la fuga laboral. De manera similar, Márquez *et al.* (2021) hallaron que en una empresa eléctrica en Ecuador existe una correlación positiva entre rotación de personal y clima organizacional, concluyendo que, a mayor rotación, mayor afectación en el ambiente laboral.

Otros estudios han explorado la relación entre compensaciones y retención del talento. Pérez (2022), en su investigación sobre la empresa Pizza Hut en Lima, encontró que el 94 %

de los empleados consideraba que la compensación emocional era alta y que la retención de talento estaba directamente relacionada con esta percepción (ρ de Spearman = 0.542; $p < 0.05$). En la misma línea, Zuasnabar (2022) identificó una correlación significativa entre remuneración y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Huancavelica ($r_s = 0.435$; $p = 0.000$), resaltando la importancia de los incentivos salariales en el desempeño de los empleados.

Sin embargo, investigaciones como la de Catacora *et al.* (2023) han encontrado resultados opuestos, evidenciando una relación negativa entre satisfacción laboral e intención de rotación (ρ de Spearman = -0.401; $p = 0.027$). De manera similar, Vásquez-Robles *et al.* (2022), en su estudio sobre el clima laboral en un *call center* en Lima, hallaron una correlación negativa entre clima organizacional y rotación de personal ($r = -0.578$), lo que indica que un mejor ambiente laboral puede reducir significativamente la rotación.

Otro factor clave en la retención de talento es el bienestar físico y emocional de los trabajadores. Escudero (2021) analizó la rotación en una clínica y determinó que una estructura salarial desactualizada había influido en la alta rotación de mandos medios y altos ejecutivos. Tras la actualización de los salarios, la rotación disminuyó en un 47.0 %, mientras que la motivación de los trabajadores aumentó en 35.0 %. Además, Carpio y Ocegueda (2023) señalan que el estrés laboral, especialmente en sectores como el hospitalario durante la pandemia, resultó un factor determinante en la rotación de personal, ya que el agotamiento emocional y físico reducía el rendimiento y la calidad del servicio.

Por otro lado, los programas de desarrollo profesional y la comunicación organizacional demostraron ser factores clave para la retención del talento. Moreno *et al.* (2016), utilizando la metodología de Pareto en una tienda *retail*, destacaron que beneficios como educación superior, financiamiento de estudios, *coaching*, horarios flexibles y planes de salud fueron elementos esenciales para la satisfacción de los empleados. Centeno y González (2020) refuerzan esta idea al señalar que la satisfacción

laboral depende de la formación continua y la motivación del personal, lo que impacta directamente en la calidad del servicio y el compromiso con la empresa.

Asimismo, Gudiel *et al.* (2021) enfatizan que el liderazgo juega un rol fundamental en la gestión del talento, recomendando que los líderes presten atención a las emociones y necesidades individuales de los empleados para fomentar su desarrollo. En este sentido, la comunicación interna debe ser horizontal, lo que promueve equipos de trabajo cohesionados en los que el liderazgo se perciba de manera natural y no impositiva.

CONCLUSIONES

Los hallazgos del estudio confirman que las compensaciones impactan en la rotación de personal, aunque con diferentes grados de correlación según la dimensión organizacional analizada. En particular, se identificó una correlación lineal inversa baja entre la rotación de personal y las compensaciones. Esto sugiere que los esquemas de retribución tienen un efecto limitado pero presente en la retención de empleados. Asimismo, la franja salarial y los servicios para empleados también mostraron una relación negativa con la rotación, lo que indica que estos factores contribuyen, aunque en menor medida, a la permanencia del personal.

Por otro lado, se halló una correlación lineal media entre compensaciones y *onboarding*, lo que evidencia que un proceso de integración adecuado mejora la percepción de los beneficios salariales y puede fortalecer la motivación de los colaboradores desde su ingreso a la empresa. Además, la correlación inversa media entre compensaciones y productividad refuerza la idea de que mejoras en los esquemas de retribución se relacionan con un mayor rendimiento laboral, lo que resalta la importancia de estructurar planes de compensación alineados con los objetivos organizacionales.

En contraste, la relación entre la rotación de personal y las prestaciones sociales fue nula ($\rho = 0.XX$; $p > 0.05$), lo que indica que estos beneficios no tienen un peso significativo en la decisión de los empleados de permanecer en la organización. Este resultado sugiere que, aunque las prestaciones pueden ser un

complemento atractivo, no son el factor principal en la retención del talento.

En conclusión, el estudio confirma que las compensaciones monetarias y no monetarias se relacionan directamente con la motivación del personal, lo que valida la necesidad de diseñar estrategias en el área de Recursos Humanos que permitan ofrecer un paquete de compensaciones adaptado a las necesidades de cada colaborador. Para mejorar la productividad y fortalecer el vínculo entre trabajador y empleador, se recomienda implementar incentivos no económicos que refuercen tanto la motivación extrínseca como la intrínseca.

REFERENCIAS

- Aliaga Torres, M., Martínez Lázaro, J. G., Necochea Bernal, A., Raffo Ticlavilca, M., & Ramírez Caballero, J. F. (2024). *Principales causas de rotación laboral en la generación millennial* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/27190>
- Barrera Luna, J., & Estrada García, E. (2023). Factores determinantes de la rotación de personal en Novus-Globe, Nuevo Laredo, México 2023: Un estudio científico. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 5143–5156. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.972>
- Belduma-Garnica, G., Toapanta-Mendoza, E., Gonzalez-Carrion, E., & Burneo-Villavicencio, D. (2023). La rotación de personal su incidencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo. Un análisis desde la comunicación interna y la administración. *Revista Polo del Conocimiento*, 8(5), 1592–1617. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9338834>
- Bravo Macas, S., Orellana Fernández, M., & Tapia-Espinoza, N. (2022). Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmacia CIA. Ltda. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3630–3648. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2866
- Campos, M. (2022). *Análisis de los factores que afectan la percepción de las compensaciones variables entre el empleado y el empleador* [Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires]. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-2612_CamposM.pdf
- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(1), 2–14. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Carpio López, L., & Ocegueda Mercado, C. (2023). Estrés: Factor determinante de la rotación de personal en pandemia. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 9274–9283. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8498
- Catacora, L., Olivos, M., Pinillos, M., & Zegarra, C. (2023). *La relación de la satisfacción laboral en la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de ingeniería en una zona remota de la selva del Perú* [tesis de maestría, Universidad ESAN (Escuela de Administración de Negocios para Graduados)]. Repositorio ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/items/0ec34d-be-aae3-412f-80f6-6e42d8b4efc9>
- Centeno, A., & Gonzalez, K. (2020). *Análisis de la rotación de personal: estudio de caso. Factores críticos y estratégicos en la interacción territorial: Desafíos actuales y escenarios futuros*. Universidad Nacional Autónoma de México. (UNAM) y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional, A. C. (Amecider). <https://ru.iiec.unam.mx/5215/1/2-077-Centeno-Gonzalez.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos - El capital Humano de las Organizaciones* (8ª ed.). Mc Graw Hill. <https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos - El capital Humano de las Organizaciones* (9ª ed.). Mc Graw Hill. https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/bitstream/handle/bhp/565/Chiavenato%20I_2011_Administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Domínguez, M. (2015). *Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S.* [tesis de grado, Universidad de Medellín]. Repositorio Universidad de Medellín. <https://investigaciones-pure.udemedellin.edu.co/es/studentTheses/analisis-de-las-causas-de-rotacion%C3%B3n-de-personal-de-la-empresa-holc-2>
- Escudero Montenegro, A. (2021). *Estudio de mejora en el sistema de compensaciones de la empresa CMS* [tesis de licenciatura, Universidad de Lima]. Repositorio institucional de la Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/14994>

- Garrido, N. (2023). *Estrategia de gestión del talento humano para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores del área de mantenimiento* [tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán (USS)]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11543/Garrido%20Cruz%20Nilton%20Richard.pdf>
- Gudiel, L., Medina, M., Montoya, C., & Villar, M. (2021). *El cansancio emocional y la influencia del miedo percibido en la intención de rotación: El impacto moderador de la comunicación inspiradora en los trabajadores de primera línea de empresas del sector comercial minorista en el contexto del COVID-19* [tesis de maestría, Universidad ESAN]. Repositorio ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/637366b1-96ac-40be-9c84-7c71e98a3e6e/content>
- Hernández Hernández, A., & Durán-Rojas, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: Tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1-22. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320>
- Hernández, Y., Hernández G., & Mendieta, A. (2013) Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales., *Historia y Comunicación Social*. Vol. 18 https://www.researchgate.net/publication/276039637_Modelo_de_rotacion_de_personal_y_practicas_organizacionales
- Herrera A. (1998)- Notas sobre psicometría (inédito) Bogotá. [Universidad Nacional de Colombia]. <https://docer.com.ar/doc/nc0svex>
- Herrera, M., & Roca, D. (2023). *Relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral de trabajadores del área de banca negocios de un banco en Lima Metropolitana 2022* [tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola (USIL)]. Repositorio USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a67d59ce-e79a-403c-b753-5d9bf6caf9be/content>
- Jiménez, L., & Hernández, S. (2010) Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas, *Revista Universidad Externado de Colombia*. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/view/1958>
- Lima Rojas, D., Shugulí Zambrano, C. N., & Mantilla Andrade, K. N. (2020). Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora de material ferretero. *Uniandes Episteme*, 7(1), 30-44. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1437>
- Lipa Flores, S. (2020). *Factores de rotación de personal en Latinoamérica* [tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano (UNAP)]. Repositorio UNAP. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/16001/Lipa_Flores_Sindy_Lizbeth.pdf
- Maio, C. (2020). *Impacto de la rotación de personal en el cumplimiento de objetivos de la tienda Sodimac del Jockey Plaza* [tesis de bachiller, Universidad Continental (UC)]. Repositorio UC. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/7848>
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J., & Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del cantón Milagro. *Revista Conrado*, 17(80), 371-381. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>
- Medina, A. (2018). *Aportes de las compensaciones en el desempeño laboral*. [https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/3f60565a-7896-408b-94c8-7fc1e223389a/content#:~:text=Dentro%20de%20los%20aportes%20de,%2C%20flexibilidad%20\(horarios%20flexibles%2C%20posibilidades](https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/3f60565a-7896-408b-94c8-7fc1e223389a/content#:~:text=Dentro%20de%20los%20aportes%20de,%2C%20flexibilidad%20(horarios%20flexibles%2C%20posibilidades)
- Melendres, V., Aranibar, M., Garcia, B., & Ramirez, M. (2018). Características de los trabajadores que rotan en las maquiladoras de Ensenada, Baja California. *The Anáhuac Journal*, 18(2). https://revistas.anahuac.mx/index.php/the_anahuac_journal/article/view/44/8
- Milkovich, G. (2007). *Compensation*. (11^a ed.). McGraw-Hill. <https://archive.org/details/compensation-12th-edition-e-book/page/25/mode/2up>
- Moreno, L., Paredes, S., & Seminario, F. (2016). *Salario emocional: Diseño de lineamientos de fidelización del talento humano en el sector retail, caso supervisores de tiendas por departamento Ripley* [tesis de maestría, Universidad ESAN]. Repositorio ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c779fab5-66a2-4d31-ac76-d6cbefbb11ed/content>
- Naranjo, D. (2021). *Tendencias en la atracción y retención del talento humano dentro de las organizaciones: una aproximación bibliográfica* [Trabajo de Titulación para la obtención del título de Psicólogo General, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <https://www.studocu.com/es-mx/document/preparatoria-universidad-cnci/no-recuerdo/naranjo-castillo-diego-gerardo/114770697>

- Pacherres, K., & Vargas Casanova, L. (2023). *Clima laboral y rotación de personal en el área de telemarketing de una entidad financiera, distrito del cercado de Lima (Perú), 2022* [tesis de licenciatura, Universidad Científica del Sur (Ucsur)]. Repositorio UCSR. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/3096?show=full>
- Pérez, D. (2022). *Compensación emocional y retención del talento en los colaboradores en una empresa de comida rápida de Lima - 2021* [tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/11326>
- Quintero, L., & Betancur, J. (2021). *Factores para el diseño de políticas de salario emocional*. Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigo. https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/660_Factores_para_el_diseño_de_políticas_de_salario_emocional.pdf
- Robbins S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13ª ed.). Pearson Educación de México. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf
- Rodríguez, V. (2020). *El impacto que causa la alta rotación de personal en las organizaciones* [tesis de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a20ad24-a5de-48e5-9f75-441839656c0c/content>
- Romero Solano, R., & Toscano Moctezuma, J. (2024). Factores e impactos de la rotación de personal en la industria de Latinoamérica. *Revista Torreón Universitario*, 13(36), 135–147. <https://doi.org/10.5377/rtu.v13i36.17639>
- Ruiz, G. (2024). *La rotación de personal y su influencia en la productividad en una empresa de consultoría minera en el Perú* [tesis de título profesional, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/21611>
- Sánchez, J., & Calderón, V. (2013) Auditoría a la etapa de planificación y diseño del proceso de compensación. [Artículo *Estudios Gerenciales*-Universidad ICESI, Colombia]. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21229175003>
- Tapia, L. (2020). *Rotación del personal y sus factores determinantes en las organizaciones*. [examen de suficiencia profesional, Universidad Nacional del Altiplano (UNAP)]. Repositorio UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15992>
- Torres, D., & Gutiérrez, S. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio - Colombia. *Tendencias*, 24(1), 110–129. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.217>
- Torres-Flórez, D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 6(2), 4–9. <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/181/178>
- Vásquez-Robles, F., Napán, A., & Miranda-Tejedo, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center Teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA*, 9(2), 29–42. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>
- Vega, J. (2023). *Modelo de compensación para una organización del sector inmobiliario del Municipio de Medellín – Colombia* [tesis de maestría, Universidad EAFIT]. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/351e-6af5-cd9b-4a82-8a0b-2cbde14f0b7d/content>
- Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., & Medina, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academo (Asunción)*, 8(1), 29–41. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>
- Zuasnabar, J. (2022). *La remuneración y el rendimiento laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional de Huancavelica - 2020* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/22b13c6d-1c8c-4ef9-bf72-eb3cec65ee75/content>

Conflicto de intereses

El autor declara que no existe conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Leslie Pierina Montes Nuñez (autor principal): conceptualización, investigación, metodología, redacción (borrador original, revisión y edición).