

Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México

Economic Impact of Employee Turnover in an Automotive Sector Company in Mexico

Lucio Guzmán Mares

<https://orcid.org/0000-0002-3409-7600>

Ma. Soledad Castellanos Villarruel

<https://orcid.org/0000-0002-4218-8537>

Sandra Leticia Chávez Bautista

<https://orcid.org/0000-0001-8611-9288>

Universidad de Guadalajara, Jalisco, México

lucio.guzman@academicos.udg.mx ma.castellanos@academicos.udg.mx
sandra.cbautista@academicos.udg.mx

Recibido: 2025/08/13 **Aceptado:** 2025/11/02 **Publicado:** 2025/12/19

Artículo original

Resumen

Introducción: la rotación de personal representa una de las principales problemáticas que enfrentan las empresas manufactureras en México, con efectos directos en la productividad, los costos y la estabilidad organizacional. **Objetivo:** analizar los factores económicos más afectados por la rotación de personal en una empresa del sector automotriz ubicada en Jalisco. **Método:** la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y de campo, aplicando cuestionarios a los departamentos de Recursos Humanos y Recursos Financieros de Grupo Yazaki. Los datos se analizaron mediante herramientas estadísticas de Excel y *Google Forms*.

Resultados: los resultados muestran que el 40 % de los abandonos laborales se deben a salarios bajos, mientras que el 35 % se relaciona con la falta de oportunidades de crecimiento. Se identificó que la rotación de personal impacta en promedio un 10 % de las utilidades de la empresa, siendo el área de Producción la más afectada (65 %). Asimismo, las estrategias más valoradas para reducir la rotación incluyen ofrecer oportunidades de crecimiento (80 %), reconocimiento al trabajo bien hecho (70 %) y

e8997

Cite este artículo como:

Guzmán Mares, L., Castellanos Villarruel, Ma. S. y Chávez Bautista, S.L. (2025). Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e8997.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/8997>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886759>

otorgar beneficios adicionales (60 %). **Conclusión:** la rotación de personal constituye un desafío para la sostenibilidad económica y operativa de la empresa, por lo que se recomienda implementar políticas integrales de retención que fortalezcan la motivación y compromiso de los empleados.

Palabras clave: factores económicos; retención de personal; rotación de personal; sector automotriz

Abstract

Introduction: Employee turnover is one of the most pressing challenges faced by manufacturing companies in Mexico, exerting direct effects on productivity, operating costs, and overall organizational stability. **Objective:** This study aims to analyze the economic factors most affected by employee turnover in an automotive company located in Jalisco. **Method:** A quantitative, field-based research design was employed. Questionnaires were administered to the Human Resources and Financial Resources departments of Grupo Yazaki, and the collected data were analyzed using statistical tools available in Excel and Google Forms. **Results:** The findings reveal that 40 % of employee departures are attributable to low wages, while 35 % are linked to the lack of career advancement opportunities. On average, staff turnover was found to reduce company profits by 10 %, with the Production department being the most severely affected (65 %). Moreover, the strategies considered most effective in mitigating turnover include offering career growth opportunities (80 %), recognizing employee achievements (70 %), and providing additional benefits (60 %). **Conclusion:** Employee turnover poses a significant challenge to both the economic and operational sustainability of the company. Therefore, the implementation of comprehensive retention policies that foster employee motivation and strengthen organizational commitment is strongly recommended.

Keywords: automotive sector; economic factors; employee retention; staff turnover

Introducción

La rotación de personal se entiende como el flujo de entradas y salidas de trabajadores en una organización durante un periodo, y se clasifica según su

e8997

Cite este artículo como:

Guzmán Mares, L., Castellanos Villaruel, Ma. S. y Chávez Bautista, S.L. (2025). Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e8997.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/8997>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886759>

voluntariedad (voluntaria vs. involuntaria) y su alcance (individual vs. colectiva). Más allá del simple reemplazo de personal, investigaciones recientes han enfatizado que la rotación afecta acumulativamente la continuidad operativa, el conocimiento tácito y los resultados de negocio en sectores intensivos en procesos como la manufactura (Langle Flores, *et al.*, 2021; Torres, *et al.*, 2024).

La evidencia reciente converge en un modelo multicausal: (a) condiciones económicas (salario y beneficios), (b) trayectorias profesionales (oportunidades de crecimiento, capacitación), (c) clima y liderazgo organizacional, y (d) condiciones del puesto (demandas físicas, horarios, traslados). En contextos manufactureros mexicanos, los estudios confirman el peso de los salarios y oportunidades de carrera, además del clima laboral, en la decisión de salida de los trabajadores (Langle Flores, *et al.*, 2021).

Desde la psicología organizacional, meta-análisis recientes muestran que el compromiso laboral (*work engagement*) y el soporte organizacional percibido se asocian negativamente con la intención de rotación (Zhu, *et al.*, 2023). Asimismo, la teoría de la *job embeddedness* explica cómo los vínculos y anclajes sociales dentro y fuera de la organización reducen la probabilidad de abandonar el empleo (Setthakorn y Suebtrakul, 2024). De igual forma, Liu, He y Wang (2024) destacan que el desempeño laboral influye en la rotación de manera indirecta, mediada por la “deseabilidad de movimiento” y la intención de cambio.

La literatura distingue entre costos directos (reclutamiento, selección, inducción, capacitación) y costos indirectos (curva de aprendizaje, defectos de calidad, tiempos muertos, sobrecarga de supervisión). Un procedimiento metodológico desarrollado recientemente clasifica estos costos en primarios, secundarios y terciarios, lo cual permite su medición comparativa en diferentes sectores (Gomaríz, 2021).

En manufactura, la evidencia empírica es clara: Moon, Shin y Veeraraghavan (2022) demostraron que la rotación de operarios en plantas de ensamble reduce la productividad y afecta la fiabilidad del producto, al debilitar la coordinación y el flujo de conocimiento entre trabajadores. Estos resultados confirman que la rotación impacta

e8997

Cite este artículo como:

Guzmán Mares, L., Castellanos Villaruel, Ma. S. y Chávez Bautista, S.L. (2025). Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e8997.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/8997>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886759>

en indicadores clave de desempeño operativo como la calidad, los tiempos de ciclo y los costos unitarios.

Las revisiones latinoamericanas proponen estrategias integrales de retención: ajustes salariales competitivos, trayectorias de carrera, reconocimiento al desempeño, mejoras en el clima laboral y liderazgo, así como el rediseño de turnos y transporte (Torres *et al.*, 2024). Estas medidas coinciden con la evidencia internacional, que muestra que el fortalecimiento del compromiso laboral y el soporte organizacional contribuye a reducir la propensión a abandonar la organización (Zhu *et al.*, 2023; Setthakorn y Suebtrakul, 2024).

En términos académicos, diversos autores han señalado que la rotación de personal no se limita a la sustitución de empleados, sino que constituye un proceso de alto costo que afecta tanto a los departamentos financieros como a la cultura organizacional (Langle Flores *et al.*, 2021; Torres *et al.*, 2024). Por ello, resulta pertinente profundizar en el análisis de sus causas y efectos económicos en contextos locales y sectoriales específicos.

En la actualidad, la rotación de personal se está convirtiendo en una problemática que genera pérdidas en las empresas, esto se debe a que cuando un empleado ingresa a laborar en la organización esta debe proporcionar capacitaciones para que se pueda adaptar y conocer las funciones a realizar, lo cual va a tomar un periodo de tiempo en el que el empleado no va a rendir de manera óptima, esto genera a su vez un retraso en los departamentos que dependan de las funciones del nuevo trabajador (Bravo, *et al.*, 2022). Además de estos costos iniciales, la rotación recurrente impacta en la continuidad de procesos críticos y en la retención de conocimiento tácito, generando pérdidas que trascienden el ámbito económico (Palafox Guarnero y Mascarúa Alcázar, 2023).

En la industria automotriz mexicana, estudios recientes subrayan que la calidad del empleo (condiciones contractuales, estabilidad, oportunidades de desarrollo) incide en los resultados laborales y en las dinámicas de rotación, particularmente en plantas OEM (Sánchez, 2023). En México, los estudios previos reportaban que la rotación promedio alcanzaba niveles cercanos al 17 %, superiores al promedio

e8997

Cite este artículo como:

Guzmán Mares, L., Castellanos Villaruel, Ma. S. y Chávez Bautista, S.L. (2025). Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e8997.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/8997>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886759>

latinoamericano, estimado en 4.8 % para el sector operario (González *et al.*, 2018). Investigaciones más recientes confirman que esta problemática persiste, con particular incidencia en la industria manufacturera y automotriz, donde los factores más determinantes son los salarios poco competitivos, la falta de oportunidades de crecimiento profesional y el clima laboral (Langle Flores, *et al.*, 2021; Torres, *et al.*, 2024).

En el caso específico de Grupo Yazaki, empresa multinacional dedicada a la fabricación de arneses y componentes eléctricos para la industria automotriz, instalada en Zapotlán del Rey, Jalisco desde 2015, la rotación de personal representa un reto significativo, sobre todo en el área de producción. Las consecuencias reportadas incluyen disminución en la productividad, afectaciones a la calidad de los productos, retrasos en la entrega a clientes y un gasto creciente en la capacitación de trabajadores de nuevo ingreso. Estas afectaciones no solo limitan el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa, sino que también ponen en riesgo su posición competitiva en el sector.

El presente estudio tiene como objetivo analizar los factores económicos más afectados por la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México, aportando evidencia empírica que contribuya a: (a) identificar las principales causas del fenómeno, (b) dimensionar su impacto en la productividad y utilidades de la organización, y (c) proponer estrategias que permitan mitigar sus efectos en la gestión del capital humano.

Materiales y Métodos

La investigación se desarrolló en el municipio de Zapotlán del Rey, Jalisco, México, en las instalaciones de la empresa Grupo Yazaki S.A. de C.V., filial de la corporación japonesa fundada en 1941 y especializada en la fabricación de arneses eléctricos y componentes automotrices. La planta en Jalisco inició operaciones en 2015 y actualmente constituye un centro de producción estratégico para la proveeduría de la industria automotriz en la región. Esta unidad enfrenta un alto índice de rotación de personal, principalmente en el área de producción, lo que afecta tanto a la calidad del producto como a la productividad global de la empresa.

e8997

Cite este artículo como:

Guzmán Mares, L., Castellanos Villaruel, Ma. S. y Chávez Bautista, S.L. (2025). Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e8997.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/8997>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886759>

El diseño de la investigación fue cuantitativo, no experimental y de campo, ya que se buscó analizar información proveniente directamente de la organización objeto de estudio. La selección de este enfoque permitió medir la incidencia de la rotación de personal en factores económicos clave y establecer relaciones entre variables como causas de abandono laboral, afectación en utilidades y repercusiones en distintos departamentos.

El instrumento de recolección de datos consistió en un cuestionario estructurado, diseñado en *Google Forms*, que incluyó preguntas cerradas y abiertas. El cuestionario fue aplicado a personal de confianza de los departamentos de Recursos Humanos y Recursos Financieros de la empresa. La muestra se conformó por 20 participantes, seleccionados por su conocimiento y experiencia en los procesos administrativos y productivos de la organización.

La observación directa también se integró como técnica complementaria, mediante visitas industriales a la planta, lo que permitió corroborar información sobre procesos de inducción, capacitación y dinámicas de rotación de operarios.

Para el análisis de la información, los datos recolectados se procesaron en Microsoft Excel y con las herramientas estadísticas integradas en *Google Forms*, obteniendo frecuencias, porcentajes y gráficas que facilitaron la interpretación de resultados.

En síntesis, la metodología empleada permite caracterizar de manera empírica y objetiva los factores económicos afectados por la rotación de personal en una empresa automotriz, generando evidencia cuantitativa que puede ser validada y comparada en investigaciones futuras sobre gestión de capital humano en el sector manufacturero.

Resultados y Discusión

Con fundamento en el análisis estadístico de las respuestas obtenidas a través de la encuesta, se presentan seis gráficos correspondientes a las 30 preguntas diseñadas, considerando que la muestra objetivo estuvo conformada por 20 personas. A continuación, se proporciona la interpretación de los resultados más relevantes en prosa.

e8997

Cite este artículo como:

Guzmán Mares, L., Castellanos Villaruel, Ma. S. y Chávez Bautista, S.L. (2025). Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e8997.

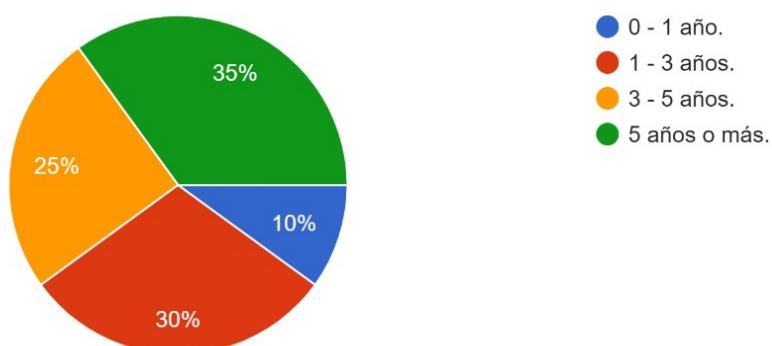
URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/8997>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886759>

En la Figura 1 se observa que el 35 % de la plantilla laboral de empleados de confianza está integrada por individuos con una antigüedad de 5 o más años en el corporativo Yazaki, S.A. de C.V. Por otro lado, un 30 % de la misma plantilla está conformada por trabajadores nuevos que tienen una percepción reciente de la empresa y de los acontecimientos que han ocurrido en ella. Esta distribución sugiere que las respuestas obtenidas en la encuesta reflejan tanto la perspectiva de empleados con un amplio conocimiento sobre la entidad económica como la de trabajadores con una visión más reciente de la misma, lo que permite una visión más integral de la percepción de los empleados sobre la empresa.

Figura 1*Antigüedad Laboral*

20 respuestas



En la Figura 2 se observa que el 45 % del personal de confianza considera que la principal causa de abandono laboral entre los obreros se debe a cuestiones personales, según lo afirmado por 9 de los 20 encuestados. Le sigue en importancia el 40 % de los encuestados, quienes sostienen que los trabajadores abandonan sus puestos debido a insatisfacción salarial, considerándola baja. Asimismo, un 35 % de los encuestados destaca que la falta de oportunidades de crecimiento es otro factor relevante que contribuye a la rotación de personal, lo que sugiere que este aspecto es una de las principales razones detrás de dicha rotación.

Figura 2*Razones por el Cambio de la Plantilla Laboral*

e8997

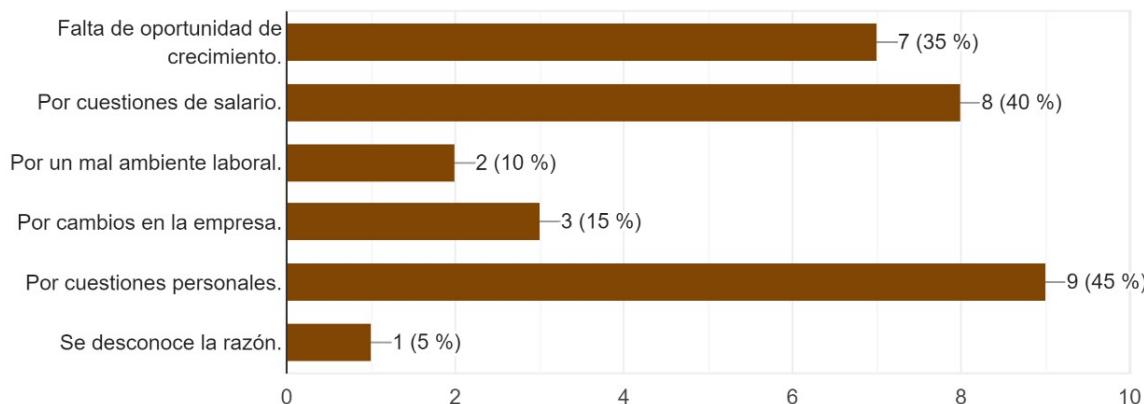
Cite este artículo como:

Guzmán Mares, L., Castellanos Villaruel, Ma. S. y Chávez Bautista, S.L. (2025). Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e8997.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/8997>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886759>

20 respuestas

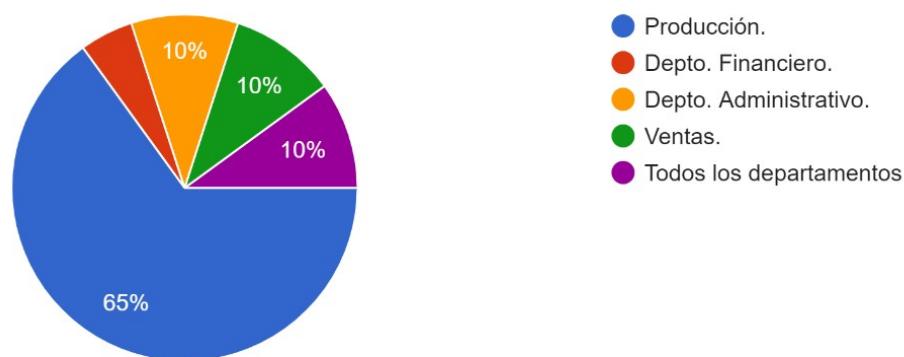


En la Figura 3 se observa que el sector de Producción de la empresa es el más afectado, representando un 65 % de la percepción del personal de confianza. Esto sugiere que dicho sector enfrenta desafíos significativos que impactan en su funcionamiento y, por ende, en la estabilidad general de la entidad económica. La alta proporción de afectación en este sector indica que es un área crítica que requiere atención prioritaria para mitigar riesgos y asegurar el desempeño óptimo de la empresa.

Figura 3

Sector de la Empresa Afectado por la Rotación de Personal

20 respuestas



En la Figura 4 se analiza la percepción del impacto de la rotación de personal en la calidad del producto comercializado por la empresa. Los resultados muestran que el 50 % de los encuestados considera que la calidad del producto se ve parcialmente

e8997

Cite este artículo como:

Guzmán Mares, L., Castellanos Villarruel, Ma. S. y Chávez Bautista, S.L. (2025). Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e8997.

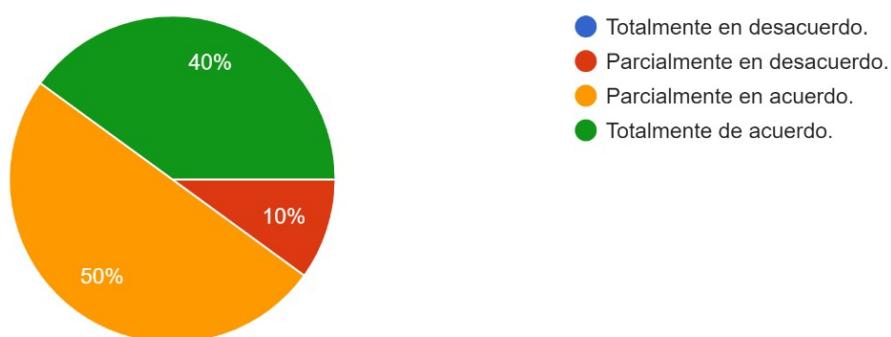
URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/8997>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886759>

afectada debido a la rotación de personal, mientras que un 40 % afirma estar completamente de acuerdo en que dicha rotación tiene un impacto significativo en la calidad del producto. Estos hallazgos sugieren que la rotación de personal es un factor crítico que puede comprometer la calidad del producto, lo que podría tener implicaciones importantes para la satisfacción del cliente y la reputación de la empresa.

Figura 4*Afectación de la Calidad del Producto por la Rotación de Personal*

20 respuestas



En la Figura 5 se observa la percepción del impacto del índice de rotación de personal en las utilidades de la empresa. Según el 40 % de los encuestados, el mayor índice de rotación de personal afectó únicamente un 10 % las utilidades. Por otro lado, un 30 % de los encuestados adopta una postura más conservadora, estimando que el impacto se encuentra en un rango del 10 % al 15 % de las utilidades. Considerando estas perspectivas, se puede inferir que, en promedio, la afectación a las utilidades debido a la rotación de personal sería de aproximadamente un 12 %. Este porcentaje promedio sugiere que la rotación de personal tiene un impacto financiero significativo para la empresa, lo que podría justificar la implementación de estrategias para reducirla y mitigar sus efectos negativos.

Figura 5*Afectación de las Utilidades por la Rotación de Personal*

e8997

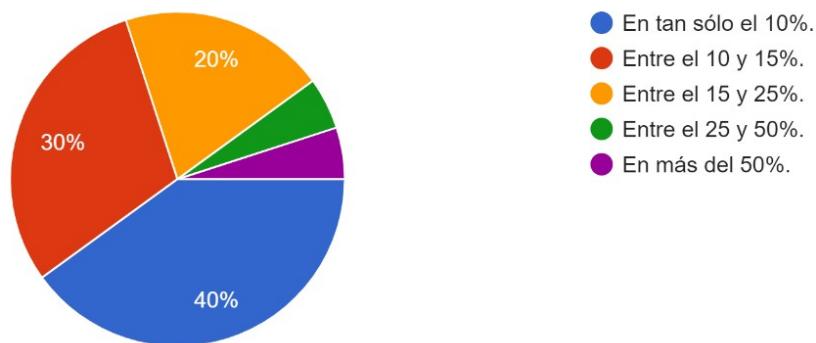
Cite este artículo como:

Guzmán Mares, L., Castellanos Villaruel, Ma. S. y Chávez Bautista, S.L. (2025). Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e8997.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/8997>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886759>

20 respuestas

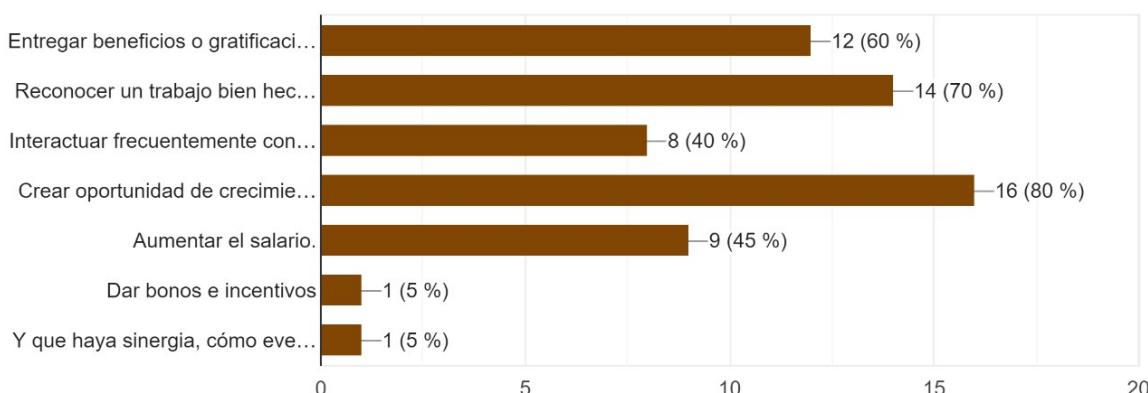


En la Figura 6 se presentan las estrategias propuestas por los encuestados para mitigar la rotación de personal en la empresa. Los resultados muestran que el 80 % de los encuestados (16 de 20) considera que la creación de oportunidades de crecimiento dentro de la organización podría fomentar una mayor permanencia en el puesto de trabajo. Además, el 70 % de los trabajadores sugiere que el reconocimiento por un trabajo bien hecho es otro factor importante para reducir la rotación laboral. Por último, un 60% de los encuestados cree que la entrega de beneficios o gratificaciones contribuiría positivamente a la retención del personal. Estos hallazgos sugieren que la implementación de estrategias de desarrollo profesional, reconocimiento y recompensas podría ser efectiva para mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación de personal en la empresa.

Figura 6

Estrategias a Implementar para Mitigar la Rotación de Personal

20 respuestas



e8997

Cite este artículo como:

Guzmán Mares, L., Castellanos Villaruel, Ma. S. y Chávez Bautista, S.L. (2025). Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e8997.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/8997>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886759>

Conclusiones

Los hallazgos obtenidos en el análisis de la rotación de personal en Grupo Yazaki, empresa del sector automotriz ubicada en el estado de Jalisco, México, permiten constatar que esta rotación constituye un factor de impacto económico y operativo relevante. El análisis permitió determinar que los salarios poco competitivos (40 %) y la limitada disponibilidad de oportunidades de crecimiento (35 %) son los principales determinantes del abandono laboral, en concordancia con lo reportado en investigaciones recientes sobre el sector manufacturero.

La empresa registra una afectación promedio del 12 % en sus utilidades anuales derivada de los costos de rotación, con un efecto particularmente significativo en el área de Producción, que concentra el 65 % de dichas pérdidas. Estos datos confirman que la rotación incide de manera directa en la eficiencia de los procesos y en la continuidad operativa, especialmente en áreas intensivas en mano de obra.

Asimismo, se identificó que los trabajadores otorgan mayor valoración a las oportunidades de crecimiento profesional (80 %), al reconocimiento al desempeño (70 %) y a la oferta de beneficios adicionales (60 %), elementos que pueden orientar el diseño de políticas de retención más efectivas. La evidencia sugiere que estrategias integrales de gestión del talento, orientadas al desarrollo y al fortalecimiento del compromiso organizacional, contribuirían a reducir la rotación y a mejorar el desempeño empresarial.

Finalmente, se reconoce que aún subsisten áreas de estudio que requieren una mayor profundización. Se recomienda que futuras investigaciones examinen con mayor detalle los costos indirectos asociados a la rotación, tales como la pérdida de conocimiento tácito, la afectación al clima organizacional y el impacto en la calidad del producto. Asimismo, sería pertinente desarrollar estudios comparativos entre distintas regiones o sectores productivos, con el fin de identificar patrones comunes y estrategias diferenciales de retención, contribuyendo así a generar un cuerpo de conocimiento más robusto que fundamente la toma de decisiones organizacionales y el diseño de políticas públicas orientadas a la estabilidad laboral en la industria manufacturera.

e8997

Cite este artículo como:

Guzmán Mares, L., Castellanos Villaruel, Ma. S. y Chávez Bautista, S.L. (2025). Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e8997.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/8997>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886759>

Referencias Bibliográficas

- Bravo Macas, S. J., Orellana Fernández, M. J. y Tapia Espinoza, N. J. (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
- Gomaríz, P. E. Z. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 363-372. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5071439>
- González Rosas, M. K., Carrera Mora, O. Y., Ortiz Muñoz, A. F. y González Herrera, G. A. (2018). Los efectos de la rotación de personal en la gestión del conocimiento de las empresas en México. *Revista de Investigación*, 42(94), 45-58. <https://www.researchgate.net/publication/328028277 LOS EFECTOS DE LA ROTACION DE PERSONAL EN LA GESTION DEL CONOCIMIENTO D E LAS EMPRESAS EN MEXICO>
- Langle Flores, M. A., Méndez, O. y Sánchez, J. (2021). Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa. *Análisis Económico*, 36(93), 119-140. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/langle>
- Liu, Y., He, J. y Wang, W. (2024). The indirect relationship between employee job performance and voluntary turnover: Desirability of movement and turnover intention. *Human Resource Management Review*. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.100944>
- Moon, K., Shin, J. y Veeraraghavan, S. (2022). Attributing Product Reliability to the Turnover of Factory Workers. *Management Science*, 68(11), 7992-8013. <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.4311>
- Moon, K., Bergemann, P., Brown, D., Chen, A., Chu, J., Eisen, E., Fischer, G., Loyalka, P., Rho, S. y Cohen, J. (2022, 23 mayo). Productividad manufacturera con rotación de personal. Documento de investigación de la Facultad de Negocios SC Johnson de Cornell. (Working/early version on SSRN). <https://ssrn.com/abstract=3248075>

e8997

Cite este artículo como:

Guzmán Mares, L., Castellanos Villaruel, Ma. S. y Chávez Bautista, S.L. (2025). Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e8997.URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/8997>DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886759>

Palafox Guarnero, J. P. y Mascarúa Alcázar, M. A. (2023). Rotación de personal y entorno laboral: Una propuesta a partir de las redes neuronales. *EMySO*, 10(1), 89-105. <https://www.camjol.info/index.php/EMySO/article/view/20294>

Sánchez González, K. E. (2023). La calidad del empleo en empresas automotrices OEM en México. *Estudios Fronterizos*, 24, e116. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-80642023000100018

Sánchez González, K. E. (2023). La calidad del empleo en empresas automotrices OEM en México (versión Redalyc). *Estudios Fronterizos*, 24, e116. <https://www.redalyc.org/journal/4576/457672025033/html/>

Setthakorn, K. P. y Suebtrakul, T. (2024). A Meta-Analytic Review of Job Embeddedness and Turnover Intention. *SAGE Open*, 14(1). <https://doi.org/10.1177/21582440241260092>

Torres, S. I., Callejas, A. y Tórrez Martínez, B. (2024). Factores e impactos de la rotación de personal en la industria de Latinoamérica. *Torreón Universitario*, 13 (36), e17639. <https://doi.org/10.5377/rtu.v13i36.17639>

Zhu, L. L., Sun, G. y Li, Y. (2023). Work engagement, perceived organizational support, and turnover intention: A meta-analysis based on the Price–Mueller model. *Journal of Advanced Nursing*, 79(8), 3153-3172. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11918525/>

Conflicto de interés

Los autores no declaran conflictos de intereses.



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/). Se permite su copia y distribución por cualquier medio siempre que mantenga el reconocimiento de sus autores, no haga uso comercial de los contenidos y no realice modificación de la misma.

e8997

Cite este artículo como:

Guzmán Mares, L., Castellanos Villarruel, Ma. S. y Chávez Bautista, S.L. (2025). Impacto económico de la rotación de personal en una empresa del sector automotriz en México. *Universidad & ciencia*, 14(Especial CIVITEC), e8997.

URL: <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/8997>

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17886759>