

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,
Volumen 9, Número 5.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5

IMPACTO ECONÓMICO DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DE LA REGIÓN DE LA CHONTALPA DE LOS MUNICIPIOS DE COMALCALCO Y PARAÍSO EN EL ESTADO DE TABASCO

**ECONOMIC IMPACT OF STAFF TURNOVER IN SMALL
AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN THE CHONTALPA REGION
OF THE MUNICIPALITIES OF COMALCALCO AND PARAÍSO IN
THE STATE OF TABASCO**

Neli Gómez-Gallegos
Tecnológico Nacional de México

Marianda del Rocío Sánchez-Díaz
Tecnológico Nacional de México

Adriana Deyanira Somellera-Pulido
Tecnológico Nacional de México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.19892

Impacto Económico de la Rotación del Personal de las Pequeñas y Medianas Empresas de la Región de la Chontalpa de los Municipios de Comalcalco y Paraíso en el Estado de Tabasco

Neli Gómez-Gallegos¹neli.gomez@comalcalco.tecnm.mx<https://orcid.org/0000-0003-4883-0006>Tecnológico Nacional de México
Campus Comalcalco
México**Marianda del Rocío Sánchez-Díaz**marianda.sanchez@comalcalco.tecnm.mx<https://orcid.org/0000-0002-4908-6277>Tecnológico Nacional de México
Campus Comalcalco
México**Adriana Deyanira Somellera-Pulido**adriana.somellera@comalcalco.tecnm.mx<https://orcid.org/0000-0003-4416-1765>Tecnológico Nacional de México
Campus Comalcalco
México

RESUMEN

Hoy en día el área de recursos humanos enfrenta un grave problema, se llama rotación de personal. Aunque muchas están consiente del gasto que esto genera en la misma, es alto el porcentaje de las que ignoran esos datos, sobre todo cuando se trata de pequeñas y medianas empresas. Esta rotación es un proceso en el que un trabajador deja su puesto y debe ser reemplazado por alguien más. Lo que implica una inversión adicional de tiempo y dinero. A través de la investigación se busca evaluar el Impacto económico de la rotación del personal de las pequeñas y medianas empresas de la región de la Chontalpa de los municipios de Comalcalco y Paraíso en el Estado de Tabasco. Para el desarrollo de la presente investigación se empleó el método de investigación cuantitativo descriptivo en el que considero una muestra de 80 empresas de la Región a las cuales se les aplico un instrumento de medición a través de un cuestionario, posteriormente se analizaron los resultados, identificando que existe un alto índice de rotación que oscila entre el 10% al 25% en sus empresas y gran parte de la misma se da con mayor frecuencia a finales de año. Por otro lado, más del 70% de los empleados aceptan que la rotación en sus empresas es de manera voluntaria por parte de sus empleados y refieren que los principales motivos de dicha rotación son aspirar a mejor su situación salarial y trabajo no satisfactorio por parte del trabajador, sin embargo el costo que implica reemplazar a un trabajador es uno de los temas más complicados de cuantificar en el área de recursos humanos, y en la gran mayoría de los empresarios manifestaron diferentes impactos económicos en que tiene la rotación de personal en sus empresas.

Palabras clave: rotación, personal, impacto económico, empresas

¹ Autor principal

Correspondencia: neli.gomez@comalcalco.tecnm.mx

Economic Impact of staff Turnover in Small and Medium-Sized Enterprises in the Chontalpa Region of the Municipalities of Comalcalco and Paraíso in the State of Tabasco

ABSTRACT

Today, human resources departments face a serious problem called employee turnover. Although many are aware of the expense this generates, a high percentage of those ignore this data, especially in small and medium-sized businesses. This turnover is a process in which an employee leaves their position and must be replaced by someone else. This entails an additional investment of time and money. This research aims to evaluate the economic impact of employee turnover in small and medium-sized businesses in the Chontalpa region of the municipalities of Comalcalco and Paraíso in the state of Tabasco. For the development of this research, the descriptive quantitative research method was used, considering a sample of 80 companies in the region to which a measurement instrument was applied through a questionnaire. The results were subsequently analyzed, identifying that there is a high turnover rate that ranges between 10% and 25% in these companies, and much of it occurs more frequently at the end of the year. On the other hand, more than 70% of employees accept that turnover in their companies is voluntary and report that the main reasons for such turnover are seeking a better salary and unsatisfactory work on the part of the employee. However, the cost of replacing an employee is one of the most difficult issues to quantify in the area of human resources, and the vast majority of employers reported varying economic impacts of employee turnover on their companies.

Keywords: turnover; personnel; economic impact; companies

Artículo recibido 25 agosto 2025

Aceptado para publicación: 25 setiembre 2025



INTRODUCCIÓN

La rotación de personal es el proceso en el que un trabajador deja su puesto y debe ser reemplazado por otro. Es decir, cualquier salida o entrada de un colaborador en la empresa, genera un movimiento de rotación.

En esta investigación se analizó el Impacto económico de la rotación del personal de las pequeñas y medianas empresas de la región de la Chontalpa de los municipios de Comalcalco y Paraíso en el Estado de Tabasco.

Según (Zambada, 2006) “la rotación de personal es un término utilizado para describir la pérdida involuntaria de empleados que de otra forma el empleador hubiera preferido retener en la organización”.

Se puede decir que son las personas que ingresan y salen de la empresa por alguna razón, la cual se debe a muchos factores, es por ello que este tema es preocupante para las empresas porque al momento de que un empleado se desvincula, es decir, deja de trabajar en la empresa porque renuncia o algo lo obliga a su baja definitiva por lo que esto genera costos para la empresa lo que lo convierte en un tema extenso en cuanto a las causas que ésta rotación genera, pero para no desviarse del concepto igual se puede decir que la rotación de personal según (Chiavenato, 2011) “se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella”

La rotación de personal es el proceso en el que un trabajador deja su puesto y debe ser reemplazado por otro. Es decir, cualquier salida o entrada de un colaborador en la empresa, genera un movimiento de rotación.

En muchos casos la Rotación de Personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, esto significa que el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y las personas que salen de ella.

Por lo general, la rotación de personal se expresa mediante una relación porcentual entre las admisiones y los retiros con relación al número promedio de trabajadores de la organización.



Todo esto nos trae efectos positivos como negativos que es algo que preocupa a muchas organizaciones, incluso muchas pueden llegar a ignorar todos los aspectos significativos que esta rotación puede traer consigo, por ello se les explicara en este documento aquellos factores que la originan analizando datos tanto de los empleados como de las empresas ubicadas en la muestra que ocuparemos para dicho estudio, así podremos saber de forma más concreta que tan bueno o malo es para la empresa llevarlo a cabo.

En este proyecto se presentarán el análisis de que tan constante es la rotación del personal de las pequeñas y medianas empresas de los municipios de Comalcalco y Paraíso Tabasco, por medio de unas encuestas que se realizaron a empleados y empleadores y así llegar a cálculos congruentes del impacto económico que esto causa en las empresas.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente investigación titulada: “el Impacto económico de la rotación del personal de las pequeñas y medianas empresas de la región de la Chontalpa de los municipios de Comalcalco y Paraíso en el Estado de Tabasco.” se empleará el método mixto del cual se deriva la investigación cualitativa y cuantitativa.

El método mixto combina la perspectiva cuantitativa y cualitativa en un mismo estudio, con el objetivo de darle profundidad al análisis cuando las preguntas de investigación son complejas.

El método cualitativo está enfocado en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto. Además de que se utilizara la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. En nuestro caso se manejará este enfoque dado que el tema de este estudio ha sido poco explorado o no se ha hecho investigación al respecto en ningún grupo social específico (Marshall, 2011 y Preissle, 2008).

Mientras tanto el enfoque cuantitativo también en parte utilizará la recolección de datos, pero en este caso será para probar con base en la medición numérica y el análisis estadístico de lo que es la rotación de personal en las pequeñas y medianas empresas de los municipios de Comalcalco y Paraíso del Estado de Tabasco, con el fin establecer pautas de comportamiento y así probar teorías.

De igual manera, para llevar a cabo este trabajo de investigación se tomó un universo de 394 empresas ubicadas en la cabecera municipal de Comalcalco y Paraíso, Tabasco de la cual se obtuvo una muestra de 80 empresas (40 empresas de cada municipio) para llevar a cabo todo el proceso de estudio, recopilación de datos y posteriormente encontrar el índice estadístico que arrojará dichos datos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la actualidad el concepto de trabajo ha ido variando a medida que van pasando las generaciones y evolucionan las empresas. El crecimiento laboral es importante tanto para el empleado como para la empresa, es decir, si se permite que los empleados puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras trabajan, se estará contribuyendo a tener un equipo de trabajo mejor preparado para afrontar los retos de la economía actual. Así se contará con personas motivadas día a día a alcanzar los objetivos de la empresa. No se trata solo de que la empresa logre sus metas, muchas ocasiones las compañías se olvidan del bienestar de los empleados y se concentran solo en lo que a ellos les interesa “el dinero” y si es importante porque de eso se sostiene la empresa, pero recuerda que sin empleados no hay dinero.

(<https://mexico.generation.org/news/que-es-el-desarrollo-de-la-fuerza-laboral/>)

La desmotivación o la falta de interés en el desarrollo de las actividades que acarrea el puesto aparecen, pueden llevar al trabajador a un estado de apatía que les conduce a no realizar las funciones habituales de la mejor manera. Cuando un empleado empieza a desmotivarse, pierde el entusiasmo y la ilusión y su trabajo se ve reducido.

“Un estudio reciente muestra que el factor económico no es el más importante para que un equipo deje de ser productivo. De hecho, la falta de exigencia, horarios e incentivos, son de los que más importancia tienen. Teniendo en cuenta las respuestas del estudio, el 33% de los trabajadores se sienten estancados, el 30% asume que les gustaría tener mejores incentivos laborales, un 22% dice tener una jornada demasiado larga y solamente el 15% de los encuestados afirman que su apatía viene dada por un factor económico.” (<https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>)

Actualmente la competencia y la apertura de mercados en el ámbito comercial, tecnológico y financiero condicionan a las empresas a cuestionarse sobre las estrategias que adoptarán para enfrentar estas innovaciones dentro del mercado y así poder posicionarse y mantenerse rentable. Lo anterior condiciona a los líderes organizacionales a priorizar sus necesidades, sus estrategias, es decir, sus



presupuestos de mejoras, que, por lo general van enfocados en la adquisición de maquinaria y equipos, reestructuración de procesos, desarrollo y capacitación del personal, sin embargo, la mayoría de las empresas destinan partidas bajas al rubro de todo lo relacionado con el personal. Los empresarios piensan que invertir en las áreas de los trabajadores como el reciclamiento de sus conocimientos y habilidades, su ambiente laboral entre otros factores no justifica los gastos que incurren dichas áreas, pues ellos conciben que tales exigencias sirven en la mayoría de las veces para satisfacer el ego del trabajador.

Según (Robbins, 2009) Menciona que “La satisfacción en el trabajo no sólo consiste en las condiciones en que se desenvuelve. La personalidad también juega un rol. A las personas que son menos positivas respecto de sí mismas es menos probable que les guste su trabajo”.

Cuando ocurre mucha rotación de personal en las empresas éstas tienden a tener consecuencias en sus gastos porque cuando un empleado renuncia se le tienen que dar indemnizaciones y se tienen que hacer nuevos reclutamientos para los puestos y es ahí donde la empresa gastará en las capacitaciones y nuevas afiliaciones a los seguros, cada empresa sufre las consecuencias por las rotaciones que no están previstas. El efecto de la rotación en las empresas comerciales es que al ser cajeros la empresa perderá tiempo encontrar un nuevo empleado y las cajas de cobro se saturarán, al igual el trato que tienen los empleados a sus clientes es un problema por así decirlo porque ya están acostumbrados a tratar con ellos y si se van se pierde confianza y seguridad al tratar con una nueva persona que los atenderá.

Según Heroles (2007) La rotación del personal causa costos a las empresas en el reclutamiento y la capacitación. Además, a los empleados, el cambio de puestos tan abrupto les puede recortar la posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional.

La rotación del personal puede causar problemas que cuesten a las empresas o a las oportunidades de los trabajadores. Una persona que está buscando un empleo mientras trabaja no es tan productiva, lo que se traduce en pérdidas económicas para la empresa.

Las políticas de recursos humanos en las empresas son la solución, según los expertos, a la desmotivación que causa la rotación, ya sean planes flexibles o bonos que mejoren el salario, programas de retención los cuales permiten a las compañías ahorrar gastos de capacitación de nuevos empleados por rotación.



"Las empresas que trabajan en esta línea (políticas de recursos humanos) no sólo reducen el nivel de rotación, sino que aumentan el de motivación, la productividad y bajan sus costos de capacitación y reclutamiento" (Cuadras, 2005). (Flores & M. H. , 2008).

La rotación de personal afecta considerablemente a diversas áreas de la organización. Una de las principales es el rendimiento del negocio. Al irse un trabajador y entrar otro la relación con el cliente se ve comprometido puesto que la calidad del servicio que la empresa ofrece disminuye

Según (Chiavenato I. , 2007) El cálculo del índice de rotación de personal está basado en el volumen de ingresos (entrada) y separaciones (salida) de personal en relación con el personal empleado o disponible en la organización, en un lapso de cierto tiempo, y en términos porcentuales

1. Cuando se trata de medir el índice de rotación de personal para el efecto de la planeación de RH, se utiliza la ecuación siguiente:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{\frac{I + S}{2} \times 100}{PE}$$

donde:

I= Ingresos de personal en el periodo considerado (entradas).

S= Separaciones de personal (tanto por iniciativa de la empresa como por iniciativa de los empleados) en el periodo considerado.

PE= Personal empleado promedio en el periodo considerado. Se obtiene con la suma de valores existentes al inicio y al final del periodo, dividida entre dos.

Este índice de rotación de personal expresa un valor porcentual de empleados que circulan en la organización en relación con el número promedio de empleados

El índice de rotación de personal sirve para que las empresas puedan identificar el porcentaje total de colaboradores que abandonan la empresa en un periodo de tiempo determinado. Por lo que este dato es importante para poder evitar gastos extras al igual que encontrar reemplazo para las vacantes que quedaron disponibles. A eso se le suma la experiencia y conocimientos que se llevó el empleado al dejar su puesto.

De acuerdo con la página oficial del INEGI son 394 las empresas ubicadas en los municipios de Comalcalco y Paraíso, Tabasco, de las cuales principalmente tiene un giro comercial.



Con el desarrollo de la muestra a estudiar y la aplicación de las encuestas a las 80 empresas ubicadas en estos dos municipios, nos dimos cuenta que el giro principal de las mismas es comercial

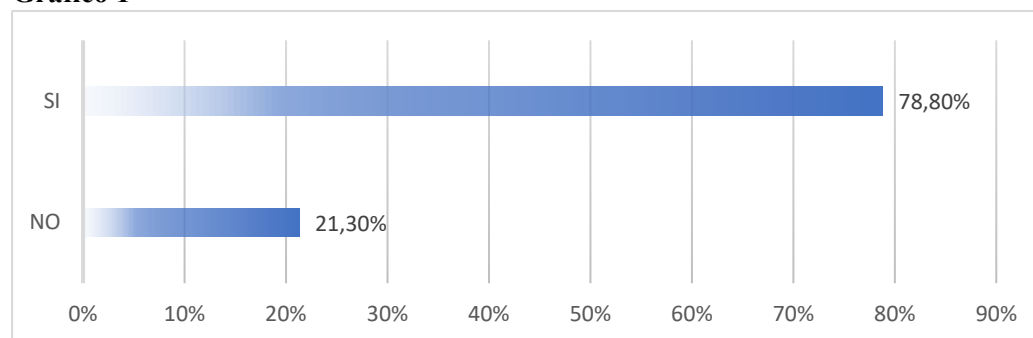
Para cumplir con los objetivos de la investigación se aplicaron encuestas a 40 empresas ubicadas en el municipio de Comalcalco y 40 ubicadas en el municipio de Paraíso, dicha muestra representa el universo de la investigación el cual está compuesto por 394 empresas ubicadas en dichos municipios.

Se encuestaron 80 pequeñas y medianas empresas de las cuales cuarenta se encuentran ubicadas en el municipio de Comalcalco y las otras cuarentas en el municipio de Paraíso. Dichas encuestas fueron aplicadas a el gerente o encargado y a dos trabajadores en cada empresa.

A los gerentes o encargados se les aplicó un cuestionario de 15 preguntas de las cuales se arrojaron los siguientes resultados:

¿El proceso de reclutamiento que llevan a cabo en su empresa es efectivo?

Gráfico 1

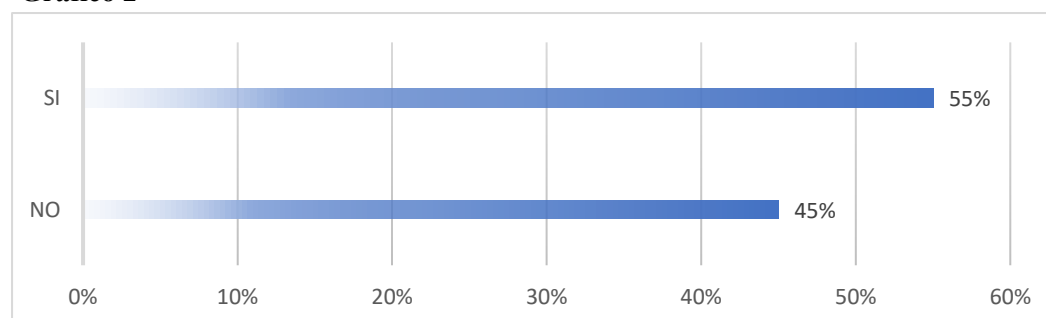


Fuente: 1 Elaboración propia

Del total de empresas encuestadas solo 78% (66 empresas) respondieron que el proceso de reclutamiento que llevan a cabo en su empresa es efectivo, mientras que un 21.3% (17) aceptaron que no. en ella y las unidades de medida que se hubieren utilizado.

¿Conoce el gasto que genera el reclutamiento constante de personal?

Gráfico 2



Fuente: 2 Elaboración propia

Los resultados son muy parejos, porque de 80 empresas encuestadas solo 44 (55%) conoce el gasto que genera el reclutamiento constante de personal, mientras que el otro 45% admite desconocer este impacto.

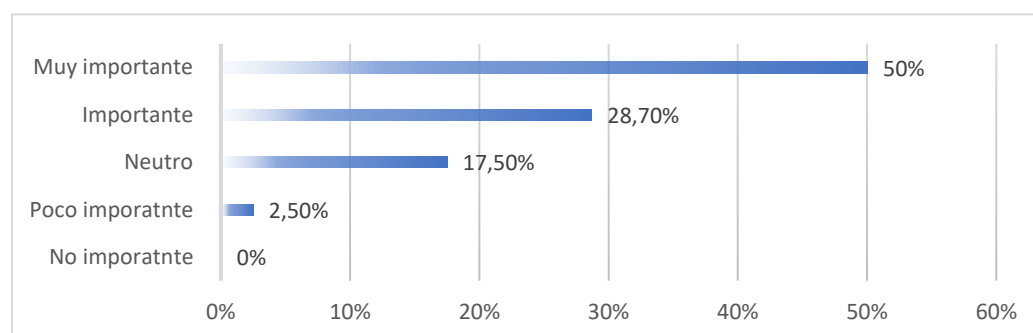
Nos dimos cuenta de que, aunque los empresarios dicen conocer 44 empresarios dijeron conocer el gasto que genera el reclutamiento constante de personal realmente no conocen el monto, solo saben que es costoso.

¿Cuál es el costo de una inadecuada selección del personal?

De las 80 empresas:

- 40 empresas (50%) consideran que el costo de una inadecuada selección del personal es “muy importante”.
- 23 empresas (28.7%) consideran que el costo de una inadecuada selección del personal es “importante”.
- 14 empresas (17.5%) consideran que el costo de una inadecuada selección del personal es “neutro”.
- 2 empresas (2.5%) consideran que el costo de una inadecuada selección del personal es “poco importante”.

Gráfico 3

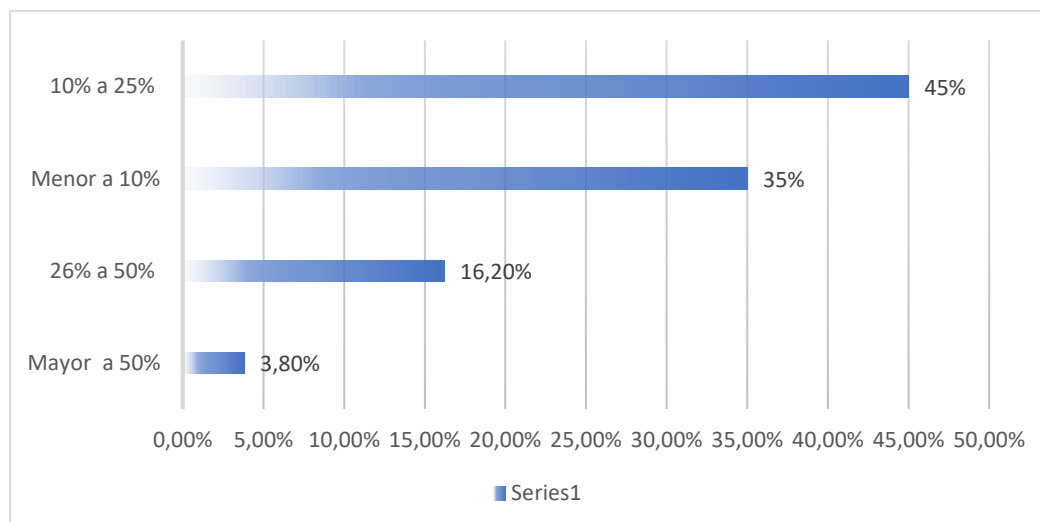


¿En qué porcentaje se da la rotación de personal en su empresa?

De las 80 empresas:

- 36 empresas (45%) tienen una rotación de personal de 10% a 25%.
- 28 empresas (35%) tienen una rotación de personal menor a 10%.
- 28 empresas (16.2%) tienen una rotación de personal de 26% a 50%.
- 3 empresas (3.8%) tienen una rotación de personal mayor a 50%.

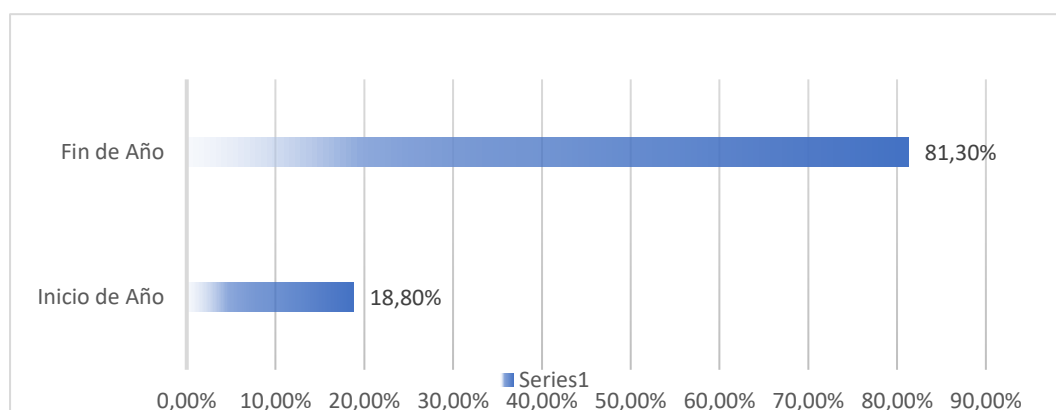
Gráfico 4



¿En qué periodo se da con más frecuencia la rotación?

En esta pregunta más de la mitad de las empresas encuestadas estuvieron de acuerdo que la rotación de personal se presenta con mayor frecuencia a finales de año, solo un 18.8% (15) presentan mayor rotación a inicio de año. Es decir, que tiene un mayor impacto económico cada que comienza año nuevo y tiene que contratar nuevamente personal.

Gráfico 5



¿Cómo es el impacto económico que le genera la rotación de personal?

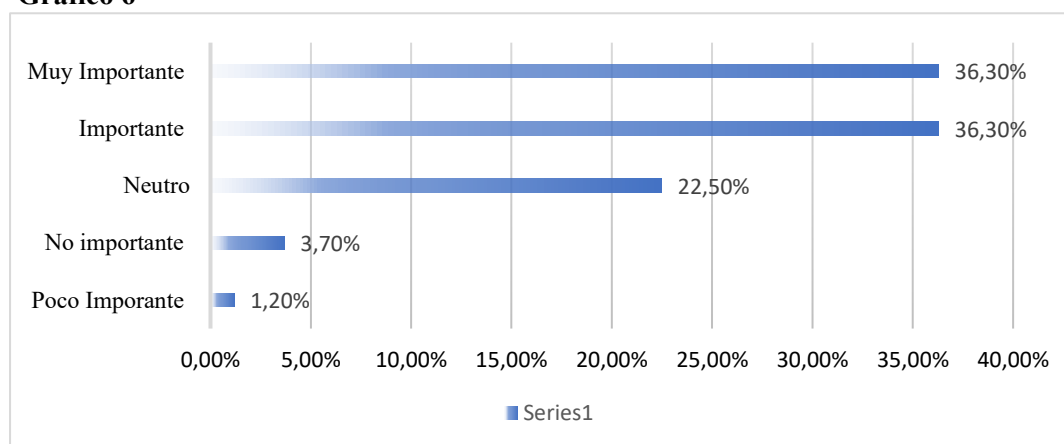
De las 80 empresas:

- 29 empresas (36.3%) respondieron que el impacto que le genera la rotación de personal es “muy importante”
- 29 empresas (36.3%) respondieron que el impacto que le genera la rotación de personal es “importante”

- 18 empresas (22.5%) respondieron que el impacto que le genera la rotación de personal es “neutro”
- 3 empresas (3.7%) respondieron que el impacto que le genera la rotación de personal es “no importante”
- 1 empresa (1.2%) considera que el impacto que le genera la rotación de personal es “poco importante”

Es decir, que más del 70% de las empresas concluyen que el impacto que le genera la rotación es de gran importancia.

Gráfico 6

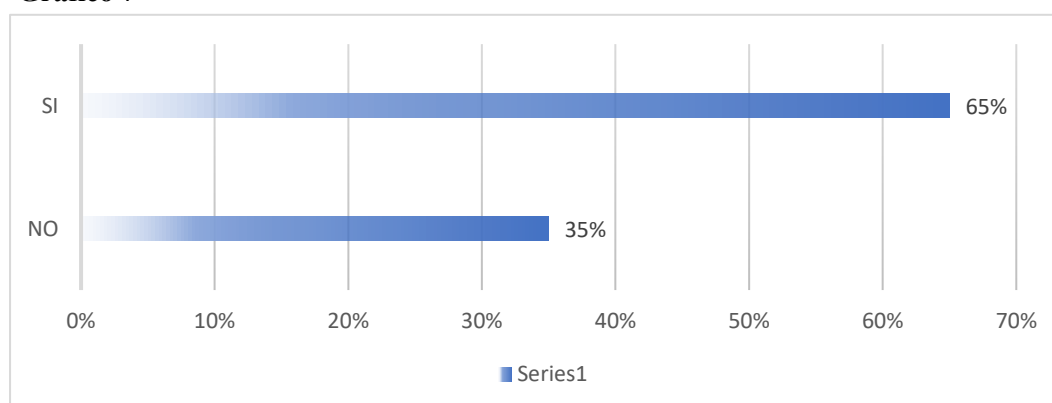


¿Conoce el costo que deja tener un empleado desmotivado?

Del total de encuestas el 65% (52 empresas) admiten conocer lo costoso que es tener un empleado desmotivado y solo en 35% (28 empresas) dicen no tener conocimiento.

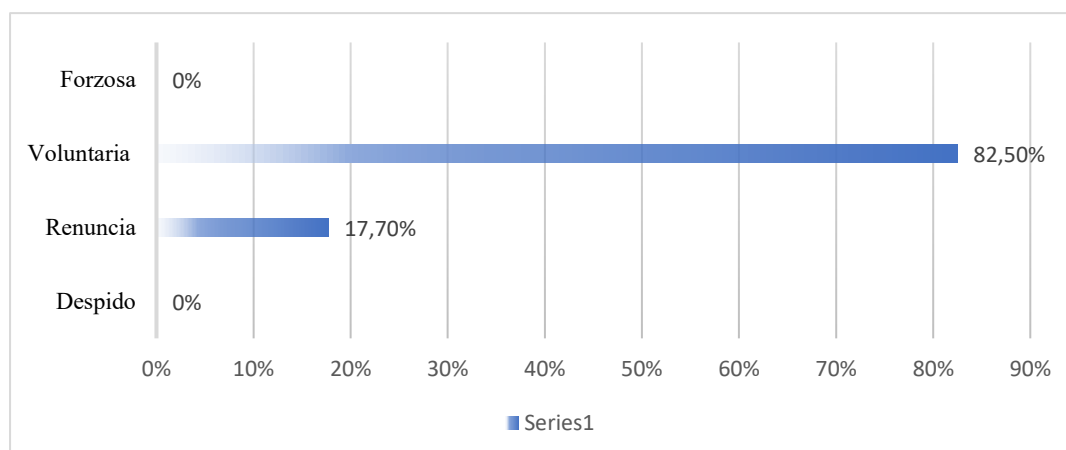
Sin embargo, aunque el 65% de los empresarios dicen conocer el costo que deja tener un empleado desmotivado, no saben el monto exacto.

Gráfico 7



En las contrataciones del personal que han llevado a cabo, ¿Cuál ha sido el motivo de la rotación?

Gráfico 8



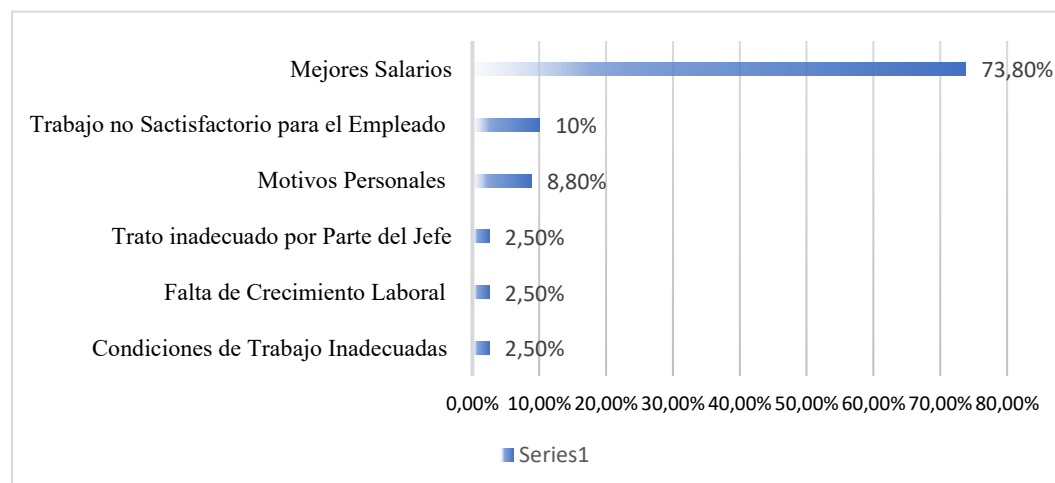
¿Cuáles son los motivos más comunes por los que su empleado señala que decide abandonar su trabajo?

De 80 empresas:

- 59 empresas (73.8%) señalan que el motivo es “mejores salarios”.
- 8 empresas (10%) señalan que el motivo es “trabajo no satisfactorio para el empleado”.
- 7 empresas (8.8%) señalan que el motivo es “motivos personales”.
- 2 empresas (2.5%) señalan que el motivo es “trato inadecuado por parte del jefe”.
- 2 empresas (2.5%) señalan que el motivo es “falta de crecimiento laboral”.
- 2 empresas (2.5%) señalan que el motivo es “condiciones de trabajo inadecuadas”.

Se puede concluir entonces que la gran mayoría señalan que el motivo principal de la rotación se da por la búsqueda del trabajador de mejores.

Gráfico 9

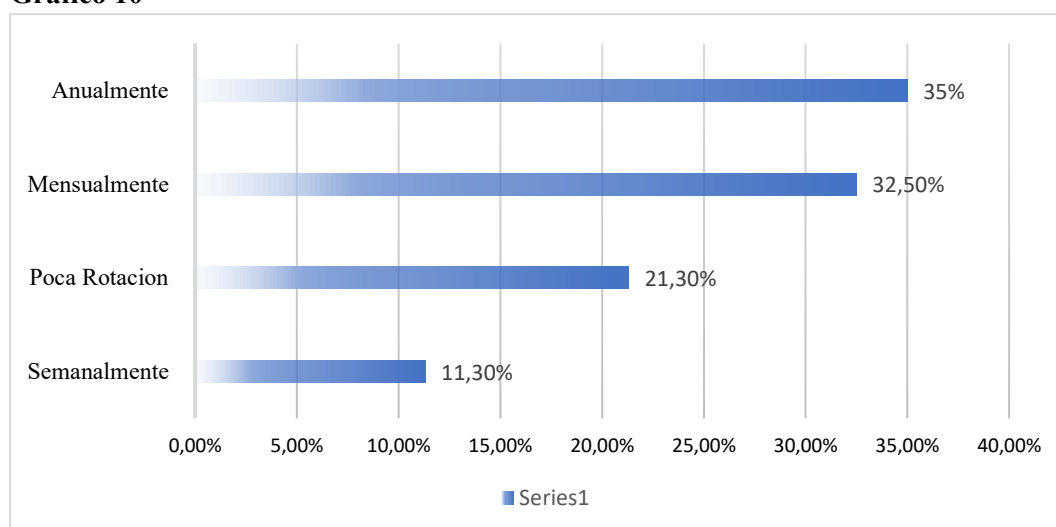


¿Con que frecuencia rotan a su personal?

De las 80 empresas:

- 28 empresas (35%) rotan su personal “anualmente”
- 26 empresas (32.5%) rotan su personal “mensualmente”
- 17 empresas (21.3%) tienen “poca rotación”
- 9 empresas (11.3%) rotan su personal “semanalmente”.

Gráfico 10

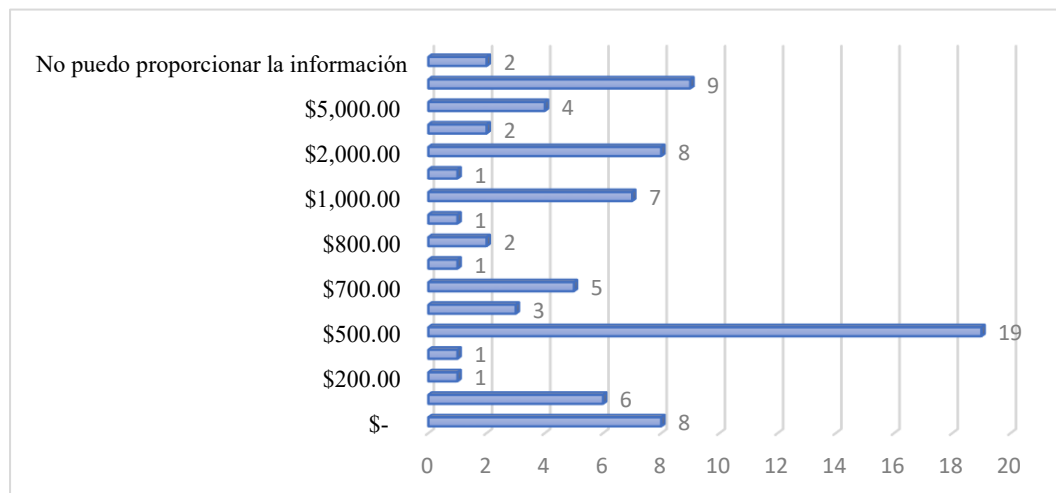


¿Cuánto es el costo que emplea su empresa en el proceso de contratar/reemplazar a un trabajador? (sumando el valor de la contratación, proceso de entrevistas, capacitación, costos de oportunidad y tiempo de inactividad por la vacante).

En esta pregunta un importante número de empresas admitían que desconocían el dato exacto o que nunca habían analizado dicho monto. Sin embargo, los montos varían entre cien y cinco mil pesos aproximadamente.

Podemos ver que la mayoría de los empresarios mencionan que gastan 500 pesos en este proceso, sin embargo, mencionan que colocan este monto como un aproximado, porque realmente desconocen el monto al no llevar un registro del mismo.

Gráfico 11

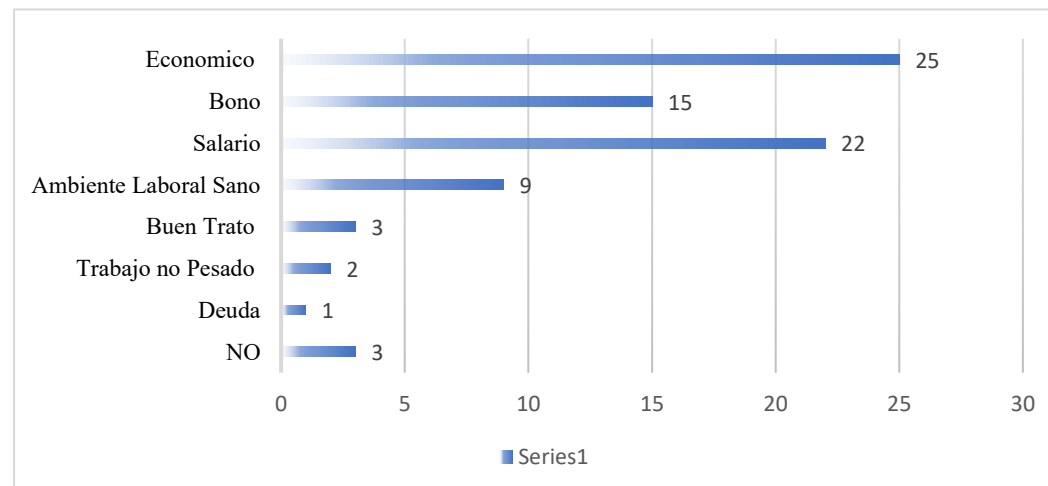


¿Conoce algún factor que motive a los empleados a permanecer en la empresa?

En esta pregunta gran parte de los encuestados señalaron que los factores más comunes que motivan a los empleados a permanecer en su empleo son:

Se puede observar que la mayoría de las empresas señalaron que los factores más importantes son económicos.

Gráfico 12



CONCLUSIONES

El estudio realizado en las pequeñas y medianas empresas de la región de la Chontalpa, particularmente en los municipios de Comalcalco y Paraíso, evidencia que la rotación de personal constituye un factor crítico con un impacto económico considerable, aunque no siempre plenamente reconocido por los empresarios.

A pesar de que el 78% de las empresas considera efectivo su proceso de reclutamiento, más del 40% desconoce los costos asociados a la constante reposición de personal, lo que refleja una subestimación del impacto financiero que estas prácticas generan.

Los resultados muestran que más del 70% de los empresarios reconoce la importancia económica de la rotación, sin embargo, la falta de indicadores formales y de estrategias integrales de gestión de talento humano provoca que las acciones se limiten a resolver necesidades inmediatas, en lugar de prevenir la salida de trabajadores y fomentar su permanencia. Esto incide directamente en la calidad del servicio, la productividad y la competitividad de las empresas frente a un mercado en constante transformación, impulsado además por fenómenos externos como la Refinería Olmeca y la movilidad laboral que esta genera.

De este modo, se concluye que la gestión estratégica del talento humano debe asumirse como un pilar de la sostenibilidad empresarial, no solo a través de procesos de reclutamiento, sino también mediante programas de capacitación continua, motivación, evaluación del desempeño y planes de desarrollo profesional. Solo de esta manera será posible reducir los costos derivados de la rotación, fortalecer la satisfacción laboral y consolidar una cultura organizacional orientada al cliente y a la innovación.

Finalmente, este estudio aporta un diagnóstico que puede servir como base para que las empresas de la región diseñen estrategias de gestión del capital humano alineadas con sus objetivos económicos y sociales, convirtiendo la calidad en el servicio y la competitividad en ventajas sostenibles a largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Chiavenato, I. (2007). *Administración: teoría, proceso y práctica*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (9.^a ed.). McGraw-Hill.
- Cuadras, C. M. (2005). *Estadística: introducción a la estadística y sus aplicaciones*. CMC Editions.
- Flores, J., & M. H., R. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Trillas.
- Heróles, F. (2007). *Economía mexicana: presente y futuro*. Fondo de Cultura Económica.
- Marshall, C. (2011). *Designing qualitative research* (5th ed.). SAGE Publications.
- Preissle, J. (2008). *Qualitative research methods*. Routledge.
- Robbins, S. P. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.^a ed.). Pearson Educación.



- Zambada, R. (2006). *Contabilidad administrativa*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos* (14.^a ed.). Pearson Educación.
- García, L., & López, R. (2016). La rotación de personal y su efecto en la productividad de las pymes. *Revista Global de Negocios*, 4(2), 55–70.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (2010). *Administración* (6.^a ed.). Pearson Educación.
- López, M. (2018). Impacto de la rotación de personal en la rentabilidad de las pymes del sector servicios en Villahermosa, Tabasco (Tesis de licenciatura). Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Banco de México. (2019). Reportes sobre las condiciones económicas de las pymes en México. Banxico. <https://www.banxico.org.mx>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Estadísticas sobre las micro, pequeñas y medianas empresas en México. INEGI. <https://www.inegi.org.mx>
- Secretaría de Economía. (2020). Diagnóstico de las micro, pequeñas y medianas empresas en México. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/se>

