

## **Empleo y rotación laboral a nivel regional en México: una medición econométrica**

### **Regional employment and labor turnover in Mexico: an econometric measurement**

**Dr. Naím Manríquez García**

0000-0002-6931-3705

[naim\\_manriquez@uadec.edu.mx](mailto:naim_manriquez@uadec.edu.mx)

**Dr. Humberto A. Charles Leija**

0000-0003-1730-8661

[humbertocharles@yahoo.com](mailto:humbertocharles@yahoo.com)

**Dr. Felipe Lara López**

0000-0002-9871-2190

[felipe.lara@uas.edu.mx](mailto:felipe.lara@uas.edu.mx)

#### **Resumen**

En el mundo empresarial es importante que las organizaciones tengan conocimiento sobre las motivaciones para que los trabajadores dejen sus actuales empleos y cambiarlos por otros, es decir el fenómeno de la rotación laboral, esta misma representa un impacto negativo en las empresas dado que esto deriva en costos que tienen que ver con el proceso de volver a incorporar nuevo personal y capacitarlo. En ese sentido, el objetivo de este artículo es analizar el fenómeno de la rotación laboral a nivel regional en México. A nivel histórico, es conocido que, en el país, existen diferentes brechas regionales entre los estados del norte y los del centro-sur, por lo que resulta igual de interesante saber si las motivaciones de la rotación laboral presentan características diferentes entre dichas regiones. Para llevar a cabo el estudio, se utilizan los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, para los años de 2022 a 2024. Entre los principales hallazgos se encuentra que los estados del norte tienen menor proporción de rotación laboral que los del sur, así mismo, las condiciones laborales en los estados del sur son más precarias que los del centro-norte. Los resultados de este artículo pueden dar luz en las estrategias de las empresas para retener y mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores.

**Palabras clave:** empleo, econometría, estadística, mercado laboral.



RECEA, Núm. 2, Vol. 2, 2025

## **Abstract**

In the business world, it is important for organizations to understand the motivations that lead workers to leave their current jobs and move to others—that is, the phenomenon of labor turnover. This phenomenon represents a negative impact on companies, as it generates costs related to the process of recruiting and training new personnel. In this context, the objective of this article is to analyze the phenomenon of labor turnover at a regional level in Mexico. Historically, it is well known that the country has exhibited regional disparities between the northern and central-southern states, making it equally interesting to determine whether the motivations for labor turnover differ across these regions. To carry out the study, we use microdata from the National Occupation and Employment Survey (ENOE) conducted by INEGI, covering the years 2022 to 2024. Among the main findings, we observe that northern states show a lower proportion of labor turnover compared to southern states. Furthermore, labor conditions in the southern states are more precarious than in the central-northern region. The results of this article may shed light on strategies companies can adopt to retain employees and improve working conditions.

**Keywords:** employment, econometrics, statistics, labor market

## **Introducción**

La rotación laboral representa un desafío significativo para las empresas, ya que implica costos directos e indirectos que pueden afectar su estabilidad y competitividad. Cuando un trabajador deja su puesto, la empresa debe invertir tiempo y recursos en reclutar, capacitar y adaptar a un nuevo empleado. Además, durante este periodo de transición, se puede reducir la productividad y afectar la calidad del servicio o producto ofrecido. Esta situación se agrava en sectores con alta especialización o donde el conocimiento institucional es clave, ya que la pérdida de personal implica también la pérdida de experiencia y saberes acumulados.

Desde una perspectiva más amplia, la rotación laboral también tiene implicaciones negativas para el crecimiento económico. Una fuerza laboral inestable genera incertidumbre en los mercados y afecta la continuidad de proyectos a largo plazo. Las altas tasas de rotación pueden limitar el desarrollo de capacidades productivas en las regiones, frenar la innovación y obstaculizar la creación de empleos de calidad. Además, un mercado laboral con alta

RECEA, Núm. 2, Vol. 2, 2025

rotación puede reflejar condiciones laborales precarias o falta de oportunidades de desarrollo profesional, lo cual desalienta la inversión tanto nacional como extranjera.

En este contexto, es fundamental que tanto las empresas como los gobiernos diseñen estrategias que promuevan la retención del talento y mejoren la calidad del empleo. Políticas laborales que favorezcan la capacitación continua, la estabilidad contractual y la mejora de condiciones laborales pueden contribuir a reducir la rotación y, al mismo tiempo, fortalecer la productividad y el crecimiento económico sostenido.

En ese sentido, el objetivo del presente artículo es identificar los determinantes de la rotación laboral a nivel regional en México, con el fin de comprender los factores que inciden en la intención de cambiar de empleo por parte de la población ocupada. Esta aproximación permite establecer un diagnóstico diferenciado entre las regiones del país, reconociendo que los contextos económicos, sociales y laborales varían significativamente entre entidades federativas.

Al identificar dichos determinantes, se busca generar evidencia que contribuya a la formulación de políticas laborales más focalizadas y efectivas. En particular, se pretende detectar zonas prioritarias donde la rotación laboral es más alta o está asociada a condiciones laborales adversas, lo que puede reflejar inestabilidad estructural en los mercados laborales locales. De este modo, el análisis territorial permite orientar esfuerzos institucionales hacia aquellos contextos donde el fenómeno tiene mayores repercusiones.

Este enfoque regional resulta clave para disminuir las tasas de rotación laboral en el país, ya que permite diseñar estrategias diferenciadas que respondan a las necesidades específicas de cada entidad. Reforzar las políticas laborales en las zonas identificadas como prioritarias puede mejorar la retención del empleo, fortalecer el tejido productivo local y, en última instancia, contribuir al crecimiento económico sostenido y equitativo entre las regiones mexicanas.

### **Empleo y mercado laboral**

Actualmente, el mercado laboral en México enfrenta una combinación preocupante: aunque la tasa de desocupación se encuentra en niveles bajos (alrededor del 2–3 %), esto oculta una realidad compleja marcada por la fragilidad del empleo formal. De acuerdo con datos del INEGI (2023), más de la mitad de los trabajadores (entre el 54 % y 55 %) carecen de

seguridad social y acceso a prestaciones, situándose en la informalidad o en condiciones laborales inestables.

Este escenario de precariedad se vincula estrechamente con una alta rotación laboral, especialmente en sectores vulnerables como la restaurantería, limpieza y servicios informales (Barrios-Moreno y Loubet-Orozco, 2021). Sin embargo, dicho fenómeno no es exclusivo de un solo sector: en buena parte del mercado, las ausencias de contratos permanentes, falta de prestaciones y pagos inadecuados fomentan un ambiente de trabajo que impulsa a los empleados a cambiar frecuentemente de empleo, dificultando la construcción de experiencia acumulada y estabilidad laboral (Manríquez-García et al, 2022).

La relación entre rotación y precariedad crea un círculo vicioso: la inestabilidad laboral no solo acelera la salida de trabajadores, sino que también deteriora el capital humano y la productividad en las empresas. Quienes cambian con frecuencia de empleo suelen enfrentar trayectorias salariales más lentas y menor acceso a protección social, lo que perpetúa la desigualdad. En suma, la combinación de altas tasas de rotación y condiciones laborales precarias limita la posibilidad de crecimiento económico sostenible en México, y exige urgentemente intervenciones que fortalezcan la formalidad, mejoren la calidad del empleo y promuevan estabilidad tanto para trabajadores como para empresas.

En México, la rotación laboral ha sido una preocupación constante para empleadores y responsables de políticas públicas. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), aproximadamente el 15% de los trabajadores formales cambian de empleo cada año, con tasas más elevadas en sectores como el comercio, servicios y manufactura (INEGI, 2023). Esta rotación se ve influida por factores como bajos salarios, falta de oportunidades de desarrollo, condiciones laborales precarias y contratos temporales. Además, estudios recientes destacan que los jóvenes entre 20 y 29 años presentan las tasas más altas de movilidad laboral, lo cual representa un reto para la retención de talento en sectores estratégicos (OCDE, 2022).

En el contexto latinoamericano, la rotación laboral también muestra cifras preocupantes. Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que, en países como Perú, Colombia y Brasil, entre el 20% y el 25% de los trabajadores cambian de empleo cada año, siendo los trabajadores informales y aquellos con menor nivel educativo los más propensos a la movilidad (OIT, 2023). Esta tendencia refleja la persistente

inestabilidad del mercado laboral en la región y la debilidad de las redes de protección social. Asimismo, la alta rotación tiene consecuencias negativas en la productividad, pues interrumpe procesos de formación, disminuye la cohesión organizacional y eleva los costos de reclutamiento para las empresas (Cepal, 2021).

### **Determinantes de la rotación laboral**

La rotación laboral ha sido ampliamente estudiada en el ámbito de las ciencias sociales y económicas debido a su impacto en la productividad, los costos de operación y la estabilidad del mercado laboral. Diversas investigaciones han identificado múltiples factores que influyen en la decisión de un trabajador de cambiar de empleo, entre los que destacan el nivel de satisfacción laboral, las condiciones salariales, las oportunidades de desarrollo profesional, el clima organizacional, la seguridad en el empleo y las características sociodemográficas como la edad, el género y el nivel educativo. Además, factores contextuales como el dinamismo del mercado laboral regional y la estructura del sector económico también desempeñan un papel importante en la movilidad laboral.

En la tabla 1 se resumen algunas investigaciones que han abordado el problema de la rotación laboral, haciendo énfasis en las variables analizadas, tipo de metodología y hallazgos principales. En esta se observa como, por ejemplo, Rubio-Campos (2017) estudia el rol de la precariedad y estabilidad en la intención de rotación laboral.

La precariedad laboral, caracterizada por bajos salarios, inestabilidad contractual y escasas prestaciones, incrementa significativamente la intención de cambiar de empleo. En contraste, una mayor estabilidad laboral reduce dicha intención al brindar seguridad y condiciones más favorables. Así, la calidad del empleo influye directamente en las decisiones de permanencia o movilidad de los trabajadores.

Por otra parte, se ha investigado el papel del liderazgo, la cultura organizacional y las percepciones de justicia. Pérez et al. (2009) concluyen que los estilos autoritarios generan mayor rotación, mientras que Espinola y Palacini (2015), desde una perspectiva no experimental, hallaron que el engagement y compromiso reducen las intenciones de salida. Asimismo, Hernández y Castillo (2020) encontraron que las largas jornadas laborales y los bajos salarios son factores clave en la rotación dentro del sector manufacturero mexicano.

**Tabla 1.**

Revisión de estudios sobre rotación laboral.

Autores	Variables	Metodología	Hallazgos importantes
Pérez et al. (2009)	Estilo de liderazgo, clima organizacional	Cuantitativo; regresión múltiple	Estilos de liderazgo autoritario generan mayor rotación.
De la Garza y Montes (2014)	Condiciones laborales; tipo de contrato.	Cuantitativa; análisis de encuestas	La inestabilidad contractual es un predictor de la rotación laboral.
Rubio-Campos (2017)	Precariedad, estabilidad, sindicalización	Teorico-analitica	La precariedad impulsa la rotación; se recomienda fortalecer sindicatos.
Hernández y Castillo (2020)	Jornada laboral, salarios y prestaciones	Cuantitativa; modelo logístico	Jornadas largas y salarios no competitivos elevan la rotación.
Espinola y Palacini (2020)	Engagement y compromiso laboral.	Diseño no experimental y correlacional	Entre mayor engagement menor intención de rotación laboral de los empleados
Winfield y Paris (2022)	Bournot y condiciones laborales durante pandemia	Mixto; encuestas y entrevistas	El agotamiento, estrés y disrupción aumentan las intenciones de rotar
Terrones y Haro (2023)	Clima organizacional, ambiente de trabajo	Teorico-analitica	Un clima organizacional negativo puede llevar a altos niveles de insatisfacción laboral y, en última instancia, a una mayor rotación de personal.
Ribeiro et al (2023)	Engagement, equilibrio vida-trabajo	Cualitativo; entrevistas y encuestas	Los empleados que presentaron menor nivel de vida-trabajo presentan menores niveles de compromiso y mayor rotación.
Turkmen y Ozduyan (2023)	Confianza organizacional y liderazgo tóxico	Cuantitativo; regresión	Se debe combatir las conductas de liderazgo tóxicas en las organizaciones para aumentar la confianza organizacional y reducir la rotación
Jogi et al (2024)	Satisfacción laboral	Cuantitativo; meta-análisis.	Existen relaciones positivas entre niveles altos de satisfacción laboral y permanencia en el mismo
Maharani y Tamara (2024)	Estrés ocupacional y balance vida-trabajo	Cuantitativo; inferencia estadística	La satisfacción laboral influye en la intención de abandonar la empresa.
Sharda et al (2024)	Ostracismo laboral	Cuantitativo; regresión	El ostracismo laboral está altamente relacionado con la rotación laboral
Gautam et al (2025)	Balance vida-trabajo	Cuantitativo; inferencia estadística	Un nivel bajo de equilibrio vida-trabajo influye positivamente en la rotación laboral.

Fuente: elaboración propia.

Asimismo, otros autores (Turkmen y Ozduyan, 2023; Sharda et al, 2024; Winfield y Paris, 2022) han estudiado la relación entre el estrés y el ostracismo laboral con los niveles de rotación de personal. Se ha encontrado que estos factores psicosociales tienen un impacto significativo en la decisión de los trabajadores de abandonar sus empleos. De manera

particular, el estrés crónico derivado de una sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento o ambigüedad en las tareas puede generar un desgaste emocional que impulsa la búsqueda de nuevas oportunidades laborales. Por otro lado, el ostracismo laboral, entendido como la exclusión o el aislamiento sistemático de un empleado dentro del entorno organizacional, debilita el sentido de pertenencia y afecta profundamente la motivación y autoestima del trabajador.

Además, el ambiente laboral tóxico (Jogi et al, 2024; Maharani y Tamara, 2024), caracterizado por la falta de comunicación, conflictos frecuentes y una cultura organizacional hostil, suele ser un detonante clave de la rotación. En este contexto, el papel del liderazgo es crucial. La presencia de líderes autoritarios, poco empáticos o ineficaces en la gestión de equipos tiende a agravar los problemas existentes, generando climas de trabajo desfavorables que promueven la salida voluntaria del personal. En conjunto, estos factores no solo afectan el bienestar de los empleados, sino que también incrementan los costos operativos y afectan la productividad de las organizaciones.

## **Metodología**

Para analizar el fenómeno de la rotación laboral a nivel regional en México, es necesario contar con una fuente de información confiable y representativa que permita capturar las intenciones de movilidad dentro del mercado de trabajo. En este sentido, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), representa una herramienta valiosa. Esta encuesta, de carácter trimestral y con cobertura nacional, permite acceder a información detallada sobre las condiciones laborales de la población.

En particular, dentro de la ENOE se incluye una pregunta clave que permite abordar el tema de la rotación laboral desde una perspectiva subjetiva: se pregunta a las personas ocupadas si tienen la intención de cambiar de trabajo. Esta pregunta, aunque sencilla, ofrece una aproximación importante para estudiar los factores que motivan a los trabajadores a considerar un cambio, permitiendo así desarrollar un análisis más completo sobre la estabilidad o inestabilidad en el empleo.

Para que este tipo de análisis tenga un componente regional sólido, es fundamental utilizar una delimitación territorial adecuada. En este estudio, se adopta la regionalización

propuesta por Dávila (2019) en donde considera características estructurales económicas y sociales comunes entre estados, lo que permite agruparlos de manera más homogénea y facilita el estudio de fenómenos económicos como la rotación laboral desde una lógica territorial coherente.

La regionalización de Dávila (2019) distingue diversas regiones económicas en el país con base en su estructura productiva, patrones de crecimiento y dinámicas del empleo. Al adoptar esta clasificación, el análisis del comportamiento laboral adquiere una dimensión más rica, ya que permite identificar patrones diferenciados según el contexto regional. Esto es especialmente útil en un país con marcadas asimetrías territoriales como México.

**Tabla 2.**

Mesoregiones de México. Participación (porcentaje) en la superficie, población y producto interno bruto (PIB). Población (2020). PIB (2023).

Región	Entidades federativas	Participación (%) en		
		Superficie	Población	PIB
1. Noroeste	Baja California; Chihuahua; Sonora; Baja California Sur; Sinaloa.	32.1	11.33	12.7
2. Noreste	Coahuila; Nuevo León; Tamaulipas.	15.1	9.89	14.7
3. Altiplano-Centro-Norte	Aguascalientes; Durango; Guanajuato; San Luis Potosí; Zacatecas.	15.1	11.00	10.2
4. Occidente	Colima; Jalisco; Michoacán; Nayarit.	8.7	11.95	11.2
5. Centro	Ciudad de México, Hidalgo; México; Morelos; Puebla; Querétaro; Tlaxcala.	5.1	32.98	34.5
6. Sur	Chiapas; Guerrero; Oaxaca.	11.8	10.49	4.6
7. Golfo sureste	Campeche; Quintana Roo; Tabasco; Veracruz; Yucatán.	12.1	12.36	12.1
País	México	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaborado a partir de Dávila (2019).

Con el objetivo de identificar los factores que influyen en la intención de cambiar de trabajo, se propone un modelo econométrico de tipo logístico. La elección de este modelo obedece a la naturaleza dicotómica de la variable dependiente, es decir, si la persona ocupada manifiesta o no la intención de cambiar de empleo. Este tipo de modelo permite estimar la probabilidad de que un trabajador quiera cambiar de empleo, en función de diversas variables explicativas.

Los resultados del modelo permitirán estimar no solo los factores individuales que influyen en la intención de cambiar de trabajo, sino también identificar si existen diferencias significativas entre regiones, lo que puede ayudar a formular políticas diferenciadas de empleo, capacitación o incentivos laborales, adaptadas a las características específicas de cada zona del país.

Para la elaboración del modelo empírico se toma como referencia la ecuación de los modelos logísticos (Hosmer et al, 2013), los cuales son ampliamente utilizados cuando la variable dependiente es dicotómica, es decir, toma únicamente dos posibles valores (por ejemplo, “sí” o “no”). La forma general de la función logística es como la siguiente (Eq. 1):

$$P(Y = 1/X) = \frac{1}{1+e^{-(\beta_0+\beta_1X_1+\dots+\beta_kX_k)}} \quad (\text{Eq. 1})$$

donde  $P(Y = 1/X)$ , representa la probabilidad de que ocurra el evento de interés (en este caso, la intención de cambiar de trabajo).  $X_1 + \dots + X_k$ , son las variables independientes,  $\beta_0$ , es el intercepto y  $\beta_1 + \dots + \beta_k$  son los coeficientes que se estiman a través del modelo. Esta formulación permite modelar la relación entre las variables explicativas y la probabilidad del evento de forma no lineal, lo cual es adecuado cuando se trata de decisiones individuales o comportamientos binarios.

Para el análisis de la rotación laboral en este artículo, se consideraron diversas variables independientes que permiten comprender mejor los factores asociados a este fenómeno. Entre estas variables se incluyen la edad y el género de los trabajadores, así como el acceso a prestaciones laborales, el mecanismo mediante el cual encontraron su empleo (como recomendación, bolsa de trabajo o redes sociales), y el tipo de contrato que poseen (temporal o permanente). Además, se incorporaron variables dicotómicas que identifican la región en la que se encuentran los trabajadores, permitiendo observar posibles diferencias territoriales en los niveles de rotación.

### **Resultados y hallazgos principales**

Derivado del modelo logístico empleado en el análisis, en esta sección se presentan los resultados y hallazgos principales que permiten comprender la relación entre las variables estudiadas. No obstante, antes de abordar dichos resultados, se exponen algunos estadísticos descriptivos los cuales ofrecen un panorama general de las características de las regiones y permiten contextualizar adecuadamente los análisis posteriores.

Las regiones donde se concentra una mayor proporción de personas con intención de cambiar de empleo son el Golfo-Sureste (22.7%), el Altiplano (14.8%) y el Centro (18.1%) del país. Este dato resulta particularmente relevante, ya que refleja un mayor interés por mejorar las condiciones laborales o encontrar nuevas oportunidades en estas zonas. En

contraste, en la región Sur (12.0%), donde los salarios tienden a ser más bajos, la intención de cambio laboral es menor, lo cual podría estar relacionado con la escasez de alternativas laborales o con una mayor resignación frente a las condiciones existentes.

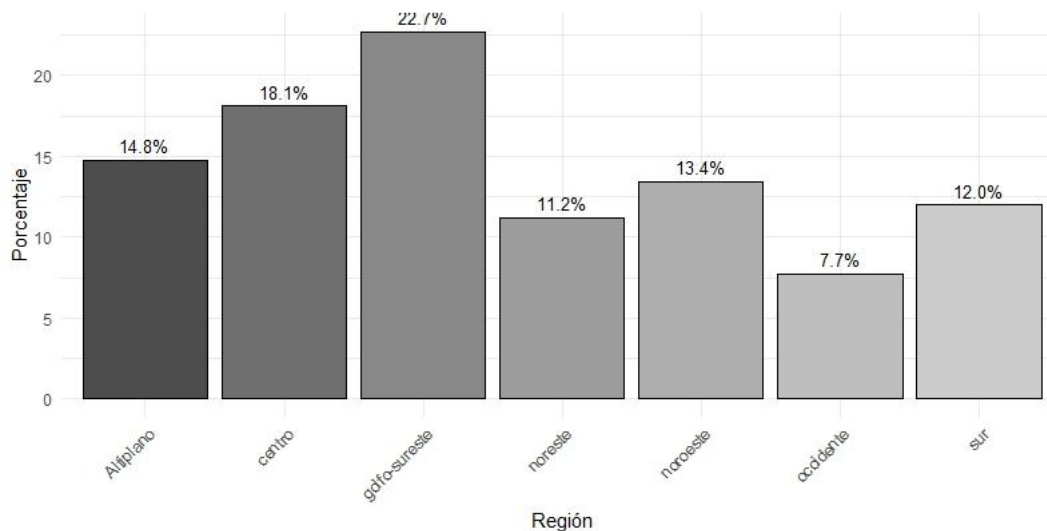


Figura 1. Porcentaje de personas que declaran estar buscando cambiar de trabajo  
Cómo leer esta gráfica: En el total de personas que manifiestan estar buscando otro empleo, 22.7% se encuentran en el golfo-sureste y 18.1% en el centro del país.  
Fuente: Elaboración propia con los microdatos de la ENOE (2023).

Por otra parte, en la Figura 2 puede observarse que, en la zona Sur del país, así como en la región del Golfo-Sureste, se concentran los salarios más bajos a nivel nacional. Esta situación puede explicarse, en parte, por el bajo nivel de inversión que históricamente han recibido estas áreas, lo cual limita el desarrollo económico y la generación de empleos de mayor calidad. Además, el tipo de actividades predominantes en estas regiones —principalmente en sectores como la agricultura, el comercio informal o servicios de baja especialización— contribuye a la persistencia de salarios reducidos.

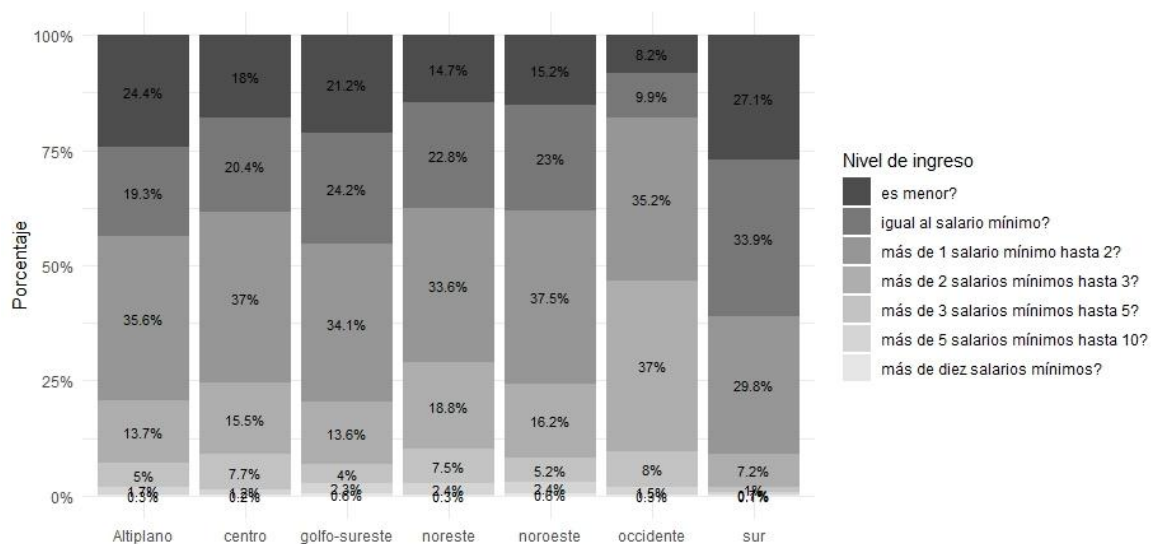


Figura 2. Distribución de ingresos por región conforme al salario mínimo  
 Cómo leer esta gráfica: En la región sur del país, el 61% percibe ingresos de un salario mínimo o menos; mientras que, en la región noreste, esto representa solo el 37.5%. Los salarios más altos se concentran en el occidente del país.

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ENOE (2023).

En el análisis econométrico realizado, se identificó que la variable edad presenta una relación negativa con la intención de rotación laboral. Es decir, a medida que aumenta la edad de las personas trabajadoras, disminuye su intención de cambiar de empleo. Esto sugiere que la probabilidad de rotación es considerablemente mayor entre los trabajadores jóvenes, quienes suelen estar en una etapa de exploración laboral, en comparación con los adultos, que tienden a buscar mayor estabilidad en su trayectoria profesional.

**Tabla 3.**  
 Resultados del modelo logístico

VARIABLES INDEPENDIENTES	COEFICIENTES	ERROR ESTÁNDAR	NIVEL DE SIGNIFICANCIA
Intercepto	-2.78	0.06	***
Edad	-0.02	0.00	***
Género (1= Masculino; 0 = Femenino)	-0.34	0.08	***
Prestaciones (1 = Sí; 0 = No)	-0.21	0.04	***
Mecanismo (1 = Internet; 0 = otros)	0.82	0.05	***
Contrato (1 = indefinido; 0 = otros)	-0.79	0.03	***
Región Noroeste	0.42	0.06	***
Región Noreste	0.59	0.06	***
Región Altiplano	0.38	0.06	***
Región Centro	0.33	0.05	***
Región Golfo-Sureste	0.82	0.05	***
Región Sur	0.54	0.06	***

Fuente: elaboración propia.

Asimismo, el estudio evidenció que contar con prestaciones laborales y con un contrato indefinido reduce significativamente la intención de rotación. Las personas que gozan de beneficios laborales formales y contratos permanentes muestran una mayor disposición a permanecer en su empleo actual, debido a la seguridad y estabilidad que estas condiciones les brindan. Estos resultados reflejan la importancia de mejorar la calidad del empleo como una estrategia efectiva para reducir la rotación en las organizaciones.

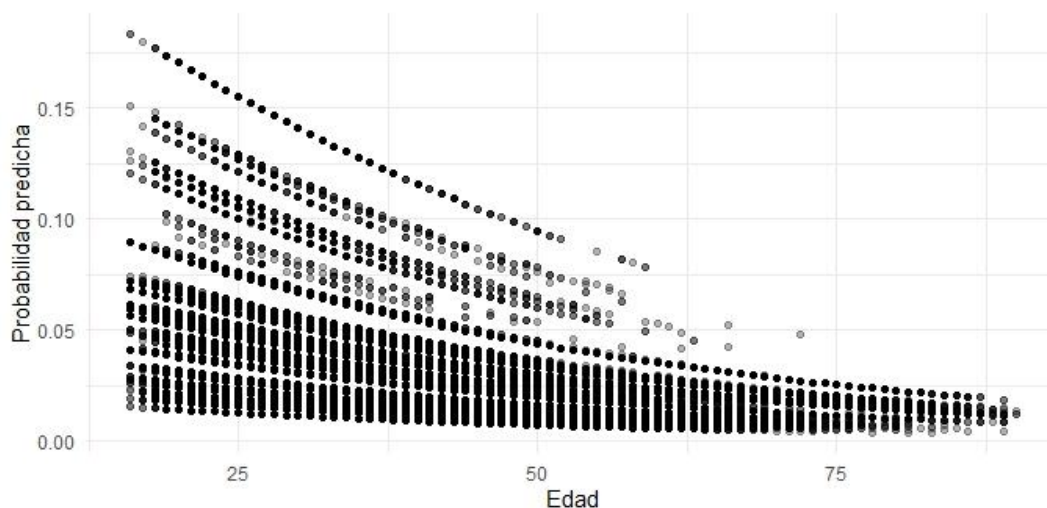


Figura 3. Probabilidad de querer cambiar de empleo según edad  
Como leer esta gráfica: A medida que va aumentando la edad de las personas, la probabilidad de querer cambiar de empleo disminuye. Siendo las edades a partir de 55 años la probabilidad empieza a ser de 0.05.  
Fuente: elaboración propia con estimaciones del modelo logístico.

La figura 3 muestra las probabilidades estimadas de rotación laboral según el grupo de edad, evidenciando que las personas jóvenes, particularmente aquellas entre 18 y 29 años, presentan una mayor intención de cambiar de empleo en comparación con los grupos de mayor edad. Esta tendencia sugiere que los trabajadores jóvenes son más propensos a buscar nuevas oportunidades laborales, ya sea por motivos de desarrollo profesional o mejores condiciones laborales.

Por su parte, la figura 4 presenta las probabilidades de rotación laboral a nivel regional, manteniendo la misma tendencia observada por grupo etario. En todas las regiones analizadas, los trabajadores jóvenes muestran consistentemente mayores niveles de intención de rotación en comparación con los adultos.

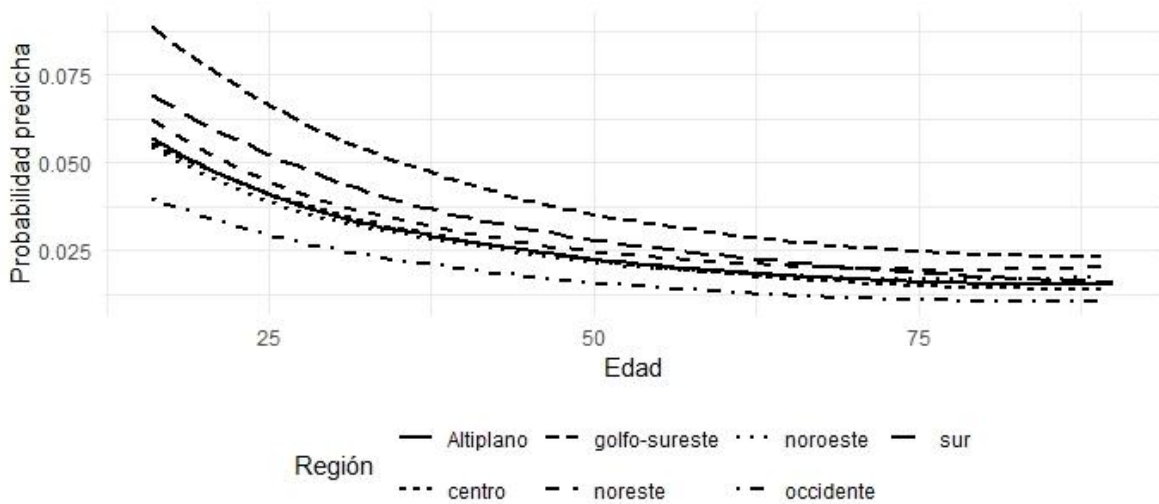


Figura 4. Probabilidad de querer cambiar de empleo según edad (curvas por región)  
 Como leer esta gráfica: A medida que aumenta la edad, la probabilidad de querer cambiar de empleo disminuye. La probabilidad es más alta en la región del golfo-sureste.  
 Fuente: elaboración propia con estimaciones del modelo logístico.

En el caso de la tabla 4, la interpretación de los efectos mediante *odds ratio* permite comprender la magnitud del impacto de las variables independientes sobre la probabilidad de rotación laboral. En este caso, un *odds ratio* menor a 1 para la variable edad indica que, conforme aumenta la edad, disminuye la probabilidad de que una persona tenga intención de cambiar de empleo. De igual manera, contar con prestaciones laborales formales reduce la probabilidad de rotación, ya que los trabajadores con acceso a beneficios presentan un *odds ratio* menor a 1 en comparación con quienes no cuentan con dichas prestaciones.

Finalmente, el tipo de contrato también muestra un efecto significativo: las personas con contrato indefinido tienen menores probabilidades de rotación frente a quienes poseen contratos temporales, reflejado en un *odds ratio* menor a 1, lo que confirma que la estabilidad laboral desincentiva el cambio de empleo.

**Tabla 4.**

Efectos marginales de las variables

Variables independientes	Efectos marginales
Intercepto	0.06
Edad	0.97
Género (1= Masculino; 0 = Femenino)	0.89
Prestaciones (1 = Sí; 0 = No)	0.80
Mecanismo (1 = Internet; 0 = otros)	2.28
Contrato (1 = indefinido; 0 = otros)	0.45
Región Noroeste	1.52
Región Noreste	1.81
Región Altiplano	1.47
Región Centro	1.39
Región Golfo-Sureste	2.28
Región Sur	1.71

Fuente: elaboración propia con estimaciones de modelo logístico.

## Discusión

La rotación laboral, entendida como el movimiento de trabajadores que entran y salen de los puestos de trabajo en una organización o en el mercado laboral en general, es un fenómeno complejo que impacta profundamente en los procesos de crecimiento y desarrollo socioeconómico. Sus determinantes son múltiples y se entrelazan con factores estructurales, institucionales y personales que moldean las dinámicas del empleo.

Entre los principales determinantes de la rotación laboral es el nivel de satisfacción laboral, que abarca desde las condiciones de trabajo hasta el ambiente organizacional y las oportunidades de crecimiento. Cuando los trabajadores perciben bajos salarios, falta de reconocimiento o escasas posibilidades de desarrollo profesional, aumenta la probabilidad de que busquen mejores oportunidades en otros lugares. Este aspecto se ve intensificado en economías con alto grado de informalidad o con escasas redes de protección social, donde los empleos suelen ser precarios y de corta duración.

Otro factor importante es la estructura del mercado laboral, especialmente la rigidez o flexibilidad en la contratación y despido. En contextos donde prevalece la flexibilidad laboral, puede haber mayor rotación como parte de estrategias empresariales para reducir costos, lo que puede traducirse en inestabilidad para los trabajadores.

Desde una perspectiva macroeconómica, la rotación laboral tiene implicaciones directas en el desarrollo económico. Un alto nivel de rotación puede ser síntoma de dinamismo y movilidad ascendente cuando responde a mejoras en las condiciones de empleo o a procesos de innovación tecnológica. Sin embargo, cuando la rotación es excesiva y se

RECEA, Núm. 2, Vol. 2, 2025

asocia a empleos de baja calidad, puede afectar la productividad, aumentar los costos de capacitación y reducir la inversión en capital humano. En este sentido, la rotación laboral se convierte en una barrera para el desarrollo sostenido.

En el plano social, la rotación afecta la estabilidad de las familias y comunidades, impacta la calidad de vida y puede agudizar desigualdades. Por ejemplo, cambios constantes de empleo pueden limitar el acceso a servicios como salud o vivienda, especialmente cuando los beneficios están ligados a la permanencia en un trabajo formal.

Por ello, comprender los determinantes de la rotación laboral es esencial para diseñar políticas públicas que promuevan la estabilidad y el desarrollo de capacidades laborales. Entre estas se incluyen incentivos para la formación continua, mejoras en la calidad del empleo, fortalecimiento de las instituciones laborales y políticas de conciliación laboral y personal.

En el contexto de este artículo, se realizó un análisis de la rotación laboral a nivel regional, encontrando que las regiones del Golfo-Sureste, Centro y Altiplano presentan los niveles más altos de rotación laboral en el país. Estos resultados sugieren la necesidad de focalizar políticas públicas que atiendan las particularidades estructurales y laborales de estas zonas, con el objetivo de reducir la inestabilidad del empleo y promover una inserción laboral más sostenida.

Entre las políticas laborales que podrían implementarse en estas regiones se encuentra, por un lado, el fortalecimiento de programas de capacitación y certificación de competencias laborales, adaptados a las necesidades específicas de los sectores productivos locales. Por otro lado, también sería relevante fomentar incentivos fiscales o apoyos directos a las empresas que promuevan empleos formales y de largo plazo, especialmente en sectores con alta rotación y baja retención de personal.

Es importante reconocer que este artículo tiene sus limitaciones, particularmente en cuanto a la disponibilidad y profundidad de ciertos datos regionales, así como en la incorporación de variables cualitativas que pueden incidir en la rotación laboral. Además, sería especialmente interesante profundizar en futuras investigaciones el papel que juega el género en las dinámicas de rotación, dado que las mujeres suelen enfrentar condiciones laborales diferenciadas que podrían influir significativamente en sus trayectorias de empleo.

Esta dimensión permitiría comprender con mayor detalle los retos específicos que enfrenta la fuerza laboral en México y avanzar hacia políticas más integrales e inclusivas.

## Referencias

- Ambarwati, T., Wardhana Wahyu, E., Wardoyo, C., Churiyah, M. y Jihadi, M. (2023). *The role of compensation, job rotation, employee engagement and employees performance of SMEs*. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), p.120.
- Barrios Moreno, F., y Loubet Orozco, R. (2021). Precariedad y perspectivas de los actores del sector restaurantero turístico de Mazatlán, un destino en el Pacífico mexicano. *Trabajo y sociedad*, 22(37), 439-457.
- Cabezas Córdova, B., Rodríguez Bravo, J., y Barba Pezo, C. (2022). Rotación laboral: Diseño de una propuesta de mejora orientado a la retención del personal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6). DOI: 10.37811/cl\_rcm.v8i6.15245.
- CEPAL. (2021). *El desafío social en tiempos del COVID-19*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Dávila, A. (Coordinador). (2019). *Modelos económicos de las regiones de México*. Editorial Miguel Ángel Porrúa y Universidad Autónoma de Coahuila, México, D. F., julio, pp. 1-323.
- De la Garza, J., y Montes, C. (2014). Condiciones laborales y rotación de personal en México. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 19(1), pp.45–67.
- Romero Espínola, R. y Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), pp.3–25.
- Gautam, P., Gautam, D., y Bhetuwal, R. (2025). Work-life balance, job satisfaction and turnover intentions among nurses. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(3), pp.538–557.
- Hernández, M., y Castillo, F. (2020). Determinantes de la rotación laboral en el sector manufacturero: Un análisis a partir de modelos logísticos. *Revista Economía y Sociedad*, 22(1), pp.55–72.

- Hosmer, D., Lemeshow, S., y Sturdivant, R. (2013). *Applied Logistic Regression*. 3rd ed. Hoboken: Wiley.
- INEGI. (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), cuarto trimestre 2023*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx>
- Jogi, S., Vashisth, K., Srivastava, S., Alturas, B., y Kumar, D. (2024). Job satisfaction and turnover intention: A comprehensive review of the shared determinants. *Human Systems Management*, 44(3), 379-395. <https://doi.org/10.1177/01672533241303286>
- Maharani, A., y Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2369.
- Manríquez-García, N., Lara-López, F., Quintero-Rodríguez, J., y Aguirre-Rodríguez, T. (2022). Factores determinantes de la intención de rotación laboral en México: evidencia empírica mediante modelo logit. *Revista Cimexus*, 17(2), 138-152.
- OCDE. (2022). *Estudios de la OCDE sobre políticas laborales: México 2022*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.
- OIT. (2023). *Panorama Laboral 2023 de América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo.
- Pérez, L., García, M., y Hernández, J. (2009). El liderazgo y su influencia en la rotación de personal: Un estudio de caso en empresas del norte de México. *Revista de Psicología del Trabajo*, 25(2), pp.45–63.
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A., y Dias Semedo, A. (2023). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), pp.533–549.
- Rubio Campos, J. (2017). Sindicalización y precariedad laboral en México. *Revista Región y Sociedad*, 29(68), pp.37–75.
- Sharda Singh, A., Subramani Rajasekhar D., y N. Akbar Jan. (2024). Workplace ostracism influencing turnover intentions: Moderating roles of perceptions of organizational virtuousness and authentic leadership, *Acta Psychologica*, Volume 243, 2024, 104136, ISSN 0001-6918, <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104136>.

- Solís González, B., Medina Álvarez, M., y Galván Rodríguez, D., (2023). Impacto de la rotación de personal en los costos y la rentabilidad empresarial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), pp.6615–6632. DOI: 10.37811/cl\_rcm.v8i6.15347.
- Tabares Acosta, D., y Chinchilla Sajonero, G. (2024). Rotación laboral en empresas manufactureras de Latinoamérica. Una revisión de la literatura. (*Sin DOI disponible*)
- Terrones Mayta, R., y Haro Zea, K. (2024). Impacto del clima organizacional sobre la rotación de los trabajadores: revisión 2013–2023. *Tendencias*, 25(2), pp.247–277. DOI: 10.22267/rtend.242502.261scielo.org.co+6revistas.udenar.edu.co+6researchgate.net+6
- Türkmen Keskin, S., y Özduyan Kiliç, M. (2023). Investigation of the relationship between nurses' perception of toxic leadership and their organizational trust levels and turnover intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 80(5), 1859-1867.
- Villar-Lavalle, H., Partida-Puente, A., y Carrera-Sánchez, M., (2024). Diseño y validación de un instrumento de medición para medir la intención de rotación de personal. *Vinculatégica EFAN*, 10(3), pp.157–166.
- Winfield, J., y Paris, J. (2024). A mixed method analysis of burnout and turnover intentions among higher education professionals during COVID-19. *Journal of Education Human Resources*, 42(2), 128-152