



La intención de salida y sus relaciones causales (2013-2018). Un análisis documental con base en la web of Science.

Luis Roberto Domínguez Aguirre
Instituto Tecnológico Mario Molina
luis.dominguez@vallarta.tecmm.edu.mx

Israel Lozano Jiménez
Instituto Tecnológico Mario Molina
Israel.lozano@vallarta.tecmm.edu.mx

Paloma Shirley López Lomelí
Instituto Tecnológico Mario Molina
shirley.lopez.lomeli@gmail.com

Iván Alexis Sotelo Pioquinto
Instituto Tecnológico Mario Molina
ivan.a.pioquinto@gmail.com

Recibido 02 de octubre del 2019; aceptado 13 de mayo del 2020; disponible en línea 01 de julio del 2020

Resumen:

El presente artículo pretende mostrar los resultados de la revisión de literatura correspondiente al estudio de las variables actitudinales y conductuales relacionadas con la intención de salida. El método que se utilizó para la revisión se basó en el procedimiento de siete pasos para la investigación de síntesis que consiste en: formular el problema, buscar la literatura, obtener la información, evaluar la calidad de los estudios y analizar e integrar los resultados. Se analizaron 57 estudios aplicados en 25 países diferentes y publicados entre 2013 y 2018 con una muestra de más de 31,927 empleados provenientes de diferentes tipos de organización, distintas áreas y niveles. Los hallazgos muestran 110 variables distintas que impactan en la intención de salida.

Palabras Claves: Rotación de personal; Permanencia en el trabajo; Bibliometría; Recursos humanos.

Códigos JEL: M12

The intention to leave and their causal relationships (2013-2018). A documentary analysis based on the web of science.

Abstract:

This article aims to show the results of the literature review corresponding to the study of attitudinal and behavioral variables related to turnover intention. The method used for the review was based on the seven-step procedure for synthesis research consisting of: formulating the problem, searching the literature, obtaining the information, evaluating the quality of the studies, and analyzing and integrating the results. 57 studies applied in 25 different countries and published between 2013 and 2018 with a sample of more than 31,927 employees from different types of organizations, different areas and levels were analyzed. The findings show 110 different variables that impact the turnover intention.

Keywords: Turnover intention; Stay at work; Bibliometry; Human resources.

JEL Codes: M12.



1. Introducción

El desarrollo de la investigación científica y tecnológica se ha manifestado con un dinamismo que se antoja vertiginoso dada la cantidad de aportaciones en sus diferentes áreas (Galetsi & Katsaliaki, 2019) (Baker, Kumar, & Pattnaik, 2019). Esta condición da lugar a revisiones sistemáticas de la literatura buscando homogeneizar el conocimiento de los distintos fenómenos observados. Esto permite a la comunidad académica conocer los avances generados en una disciplina.

La intención de salida en las organizaciones no es la excepción. Debido a la relevancia del fenómeno de la rotación laboral, han ido proliferando los estudios de la intención que tienen los empleados de abandonar la organización, lo que hace importante actualizar y profundizar en las relaciones actitudinales y conductuales que promueven esa intención y las conductas que estas provocan.

En las últimas décadas, se han mostrado transformaciones en las organizaciones que buscan constantemente el incremento en la competitividad derivado de todos los cambios en un entorno cada vez más dinámico. Los cambios en la rivalidad de las organizaciones no han sido los únicos, ya que, las condiciones sociales también han afectado actitudes y comportamientos en las personas que han encaminado modificaciones en los contratos psicológicos obligando a las organizaciones a ser creativas al tratar de ofrecer mejores condiciones de trabajo para atraer y conservar a los mejores empleados (Ertas, 2015). Sin duda, las organizaciones, al conservar a sus mejores empleados con una rotación sana, buscan la disminución de costos que llegan a ser significativos, si se les suma la afectación en el desempeño y la calidad de su oferta (Steinmentz, de Vries, & Tijdens, 2014) (Puchol, 2012).

Esto, ha propiciado que la comunidad científica genere cada vez más estudios encargados de entender y analizar este fenómeno organizacional para generar estrategias que permitan a los gerentes y directivos retener al personal. En este sentido, el tema de retener empleados de alto valor se convierte en una prioridad para las organizaciones, dado que, los factores críticos involucrados en el proceso tienen altas implicaciones en la generación de utilidades. (Ashok Pratap & Singh, 2015).

De forma general, se puede entender a la rotación de personal como la salida y entrada de individuos en una organización. Sin embargo, tal afirmación queda corta, al no contemplar las diferentes características que engloba el concepto mismo. Chiavenato (2009), conceptualiza la rotación de personal o *personnel turnover* como el flujo constante de salidas (renuncias o despidos) y entradas (admisiones) de personas a la organización, o el ingreso de personas para compensar las salidas de integrantes de la organización. Bajo esta perspectiva, la rotación puede ser voluntaria (cuando la persona decide separarse



de la empresa) o involuntaria (cuando la empresa decide despedir a la persona, sea por reducción estratégica de personal o por desempeño insuficiente). Esta conceptualización genera una idea más extensa, respecto del tema, al categorizar la rotación de personal admitiendo condiciones específicas respecto al origen de la misma, permitiendo separar la vertiente voluntaria, como el resultado de un proceso de razonamiento del trabajador que culmina en una decisión, y la parte involuntaria que corresponde a un proceso de iguales características pero generada por la organización.

La rotación de personal “se mide con referencia a un intervalo de tiempo específico y se considera como la última opción en una secuencia de cogniciones de abstinencia, lo que incluye pensar en renunciar a su trabajo e intentar buscar otro empleo” (Yui-tim Wong, Yui-Woon Wong, & Chi-sum Wong, 2015). Respecto a esto, Jungmin & Hwasoo (2018) argumentan que la intención de rotación o intención de salida, ha sido usada en muchos estudios para explicar el efecto final, que es abandonar la organización, y en consecuencia el cálculo de la rotación de personal, por ser un buen factor de predicción. Según estos estudios una mayor intención de salida conduce a una mayor tasa de rotación real, por lo que la intención de rotación puede ser un predictor válido del comportamiento de rotación real” (Sun & Wang, 2016). Esto ha permitido, a través del tiempo, identificar una alta diversidad de factores asociados con las intenciones de salida (Abid & Butt, 2017), sin embargo “la mayoría de los estudios se han centrado en la influencia de los factores individuales y organizacionales en la intención de un empleado de renunciar” (Steinmentz, de Vries, & Tijdens, 2014).

Existen, en la literatura, diferentes teorías y modelos que explican la interacción de los diferentes factores y condiciones durante el desarrollo de la rotación misma. Mobley (1977) ha argumentado que las personas comienzan a pensar en el proceso de rotación basándose en la evaluación hecha a su lugar de trabajo y su trabajo mismo. En este sentido, es probable que las percepciones y evaluaciones negativas de los empleados, desencadenen reacciones de abandono de la organización (Panagiotis, Loizos, & Mamas, 2016). Además, “las teorías de la acción razonada (Ajzen y Fishbein, 1977) y el comportamiento planificado (Ajzen, 1991) sugieren que los individuos forman primero las intenciones de comportamiento, y estas intenciones conducirán a un comportamiento posterior. De acuerdo con estas teorías, los empleados desarrollan intenciones de rotación antes de demostrar el comportamiento real de rotación” (Zeng & Honig, 2017). Ambas teorías se complementan al dar pie a un proceso cognitivo en el cual las percepciones del individuo originan una postura respecto de lo que puede percibir, es decir, genera una actitud que mediada por otros factores individuales, sociales y organizacionales culminarán



en la formación de conductas observables. Por lo tanto, los comportamientos y las actitudes de un empleado están moldeados por sus experiencias en una organización” (Jungmin & Hwansoo, 2018). El origen o las causas de las actitudes y el comportamiento laboral de los empleados se consideran componentes importantes de la agenda de investigación que está relacionada con las prácticas de gestión, resaltando los estudios de las relaciones laborales (Agarwal & Gupta, 2018) (Degen, Li, & Angerer, 2015). Resulta, particularmente importante, la influencia que tienen las interacciones sociales de los empleados en sus propias actitudes y conductas (Yui-tim Wong, Yui-Woon Wong, & Chi-sum Wong, 2015). Además, considerando esta relación entre los factores individuales y la intención de salida, destacadas en diversos estudios, se puede suponer que estas variables de actitud y comportamiento pueden alentar a los empleados a trabajar en su organización con mayor compromiso (Kundu & Gahlawat, 2016), o por el contrario, culminar en la salida del individuo de la organización. Dechawatanapaisal (2018), sostiene que se hace latente la exigencia de estudios que otorguen una mayor conciencia del fenómeno y una mejor comprensión de las perspectivas, de los empleados, para determinar que los mantiene con sus empleadores. Bajo esta premisa, la intención de salida, como constructo, ha incrementado el interés de los investigadores recientemente. Sin embargo, aparentemente no hay muchas escalas válidas y confiables para medir esta actitud (Bothma & Roodt, 2013). Cabe mencionar que las escalas existentes y las investigaciones han dejado de lado las conductas que los individuos pueden demostrar tras haberse generado una actitud respecto a su lugar de trabajo y se enfocan en la posición del empleado hacia una causa específica, en este caso, la intención de salida. Las actitudes son un antecedente evidentemente relevante y resulta particularmente interesante al incluir un enfoque conductual partiendo de dichas variables como un efecto de la intención de salida. Por lo que, el objeto del presente trabajo radica en la revisión sistemática de la literatura científica de frontera, ampliando así, el desarrollo de trabajos que consideren las actitudes y conductas actuales que se relacionan con el fenómeno de la intención de salida como preludeo de la rotación de personal.

2. Método

El método utilizado consistió en los siete pasos para la investigación de síntesis: formulación del problema, búsqueda de literatura, obtención de la información de los estudios, evaluación de la calidad de los estudios, análisis e integración de resultados, interpretación de evidencias y presentación de resultados (Cooper, 2009).

3. Resultados

Habiendo formulado el problema, se procedió a buscar la literatura relativa a la intención de salida y lo relacionado con la misma. Se realizó una selección previa de artículos en las bases de datos WOS y Scopus, a través del uso de palabras clave o keywords.

Tabla 1 Palabras clave/Keywords utilizadas

Palabras clave/Keywords		
	Attitude	Intention to leave
	Attitude	Turnover intention
Attitude	Behaviour	Intention to leave
Attitude	Behaviour	Turnover intention
	Behaviour/Behavior	Intention to leave
	Behaviour/Behavior	Turnover intention

Fuente: *Elaboración propia*

A través de la búsqueda electrónica realizada, en las bases de datos seleccionadas se obtuvo un total de 102 artículos. El filtrado de dichos artículos continuó con los siguientes criterios: 1) Que estuvieran publicados en inglés, 2) Que su fecha de publicación no fuese antes del 2013, 3) Que los resultados expuestos fuesen obtenidos de forma empírica y 4) que examinasen la intención de salida y sus componentes. Con el proceso de análisis sobre la relevancia de su abstract y que fuesen estudios empíricos con análisis de causales a través de un enfoque cuantitativo, se redujeron los 102 artículos a un total de 57 para continuar con la revisión.

Para realizar los pasos 3 y 4; obtención de la información de los estudios y evaluación de la calidad de los estudios se realizó una valoración a través de un índice de calidad, el cual contó con 5 criterios de análisis: 1) conocimientos del autor (licenciatura, maestría, doctorado y/o especialista en comportamiento organizacional), 2) recepción de fondos (si, no), 3) muestreo (regional/local, nacional e internacional), 4) tamaño de la muestra (más de 10 unidades, menos de 10 unidades), y 5) análisis de los datos (descriptivo, descriptivo con curvas, modelo de análisis).



Utilizando este índice de calidad, el rango de calificación posible a obtener en cada artículo, fue de 4 a 12. En la tabla 2 se muestra la calidad de los artículos seleccionados.

A través del análisis de los artículos seleccionados se detectó la presencia de algunos términos como “Intención”, y, a manera más específica “Intención de permanecer”, “Intención de rotación”, “Intención de salida”, “Intención de salida de mujeres” e “intención de salida voluntaria”. Hallazgos evidentes debido al proceso de búsqueda utilizado. Sin embargo, se puede resaltar que de forma general el término más usado fue “Intención de salida” (36.9%).

Para examinar la producción académica con enfoque en el país de aplicación de los estudios, se elaboró la tabla 3, donde se puede observar que dichas investigaciones fueron realizadas en 25 países diferentes, siendo el principal productor académico China (16.39%), y detrás permanecen India y EUA (8.20%). Dichos artículos fueron elaborados en distintas organizaciones, con diferentes tipos de empleados. Y dos estudios consideraron muestras de 3 países (Wilkins, Butt, & Annabi, 2018) (Steinmentz, de Vries, & Tijdens, 2014).

Tabla 2 Calidad de estudios

Número	Autores	A	B	C	D	E	Total
1	Panagiotis Gkorezis (2016), Loizos Georgiou & Mamas Theodorou	3	0	1	2	3	9
2	Roya Anvari, Ali Shaemi Barzaki, Leyla Amiri, Sobia Irum & Sholeh Shapourabadi	3	0	1	2	2	8
3	Heather Laschinger & Emily Read	3	0	1	2	2	8
4	Priyanko Guchait, Je'Anna Lanza-Abbott, Juan M. Madera & Mary Dawson	2	1	2	2		7
5	Juliana Caesaria Tandung	3	0	1	2	2	8
6	Janet Mantler, Judith Godin, Sheila J. Cameron RN & Martha E. Horsburgh	1	0	2	2	3	8
7	Yui-tim Wong, Yui-Woon Wong & Chi-sum Wong	2	1	2	2	3	10



Número	Autores	A	B	C	D	E	Total
8	Janie Bester, Marius W. Stander & Llewellyn E. van Zyl	3	0	2	2	2	9
9	Steffen P. Raub	3	0	2	2		7
10	Decha Dechawatanapaisal	3	0	2	2	3	10
11	Jungmin Nam & Hwansoo Lee	2	1	2	2	2	9
12	Alexander Kalgin, Dmitry Podolskiy & Daria Parfenteva	2	1	2	2	3	10
13	Xianyin Lee, Boxu Yang & Wendong Li	1	1	2	2	3	9
14	Zhaocheng Zeng & Benson Honig	3	1	1	2	3	10
15	Ting Ren, Ruolian Fang & zheng yang	3	0	1	2	3	9
16	Francisco Cesário & Sara Magalhães	2	0	2	2	2	8
17	Gaudencio Pedro	1	0	2	2	2	7
18	Teoh Kevin Rui-Han, Iain Coyne, Dwayne Devonish and Phil Leather & Antonio Zarola	2	0	2	2	2	8
19	Samina Quratulain	3	0	2	2	3	10
20	Sara De Giete & Joeri Hofmans	2	0	1	2	3	8
21	Stephanie Steinmentz, Daniel H de Vries & Kea G Tijdens	2	0	3	2	3	10
22	Li Jun ; Liu XiaoMing & Ali FaiZan	2	0	1	2	3	8
23	Stephen Wilkins, Mohsin Muhammad Butt & Carrie Amani Annabi	3	0	3	2	3	11
24	Liu-Qin Yang, Cong Liu, Margaret M. Nauta, David E. Caughlin & Paul E. Spector	3	0	2	2	3	10
25	Zhou Li, Duverger, Philippe & Larry Yu	2	0	2	2	2	8
26	Imran Shafique, Masood N. Kalyar & Bashir Ahmad	3	0	2	2	3	10



Número	Autores	A	B	C	D	E	Total
27	Sahu Sangeeta, Pathardikar Avinash & Kumar, Anupam	2	0	2	2	3	9
28	Anton Grobler & Sonja Grobler	2	0	2	2	1	7
29	Patricia Yin Yin Lau, Gary N. McLean, Bella Ya-Hui Lien & Yen-Chen Hsu	3	1	2	2	2	10
30	Tang Guiyao, Cai Zhenyao, Liu Zhiqiang, Zhu Hong, Yang Xin & Li, Ji	3	1	1	2	1	8
31	Shay Tzafrir, Amit Ben-Aharon Gur & Orna Blumen	3	0		2	3	8
32	Chi Shu-Cheng Steve & Yang Mei-Yu	3	1		2	3	9
33	Pep Simo, Mihaela Enache, Jose M. Sallan & Vicenc Fernandez	3	0	2	2	1	8
34	Romina Garcí'a-Chas, Edelmira Neira-Fontela & Carmen Castro-Casal	3	0	1	2	3	9
35	Sheng-Wuu Joe, Wei-Ting Hung, Chou-Kang Chiu, Chieh-Peng Lin & Ya-Chu Hsu	2	1	1	2	1	7
36	Hasan Evrim Arici	2	0	1	2	3	8
37	Roya Anvari, Ali Shaemi Barzaki, Leyla Amiri, Sobia Irum & Sholeh Shapourabadi	3	0	1	2	3	9
38	M. Burakova, J. Ducourneau, K. Gana & L. Dany	3	0	1	2	3	9
39	Ieva Urbanaviciute & Jurgita Lazauskaite-Zabielske	2	0	2	2	1	7
40	Maria Luisa Farnese, Stefano Livi, Barbara Barbieri & René Schalk	3	0	1	2	1	7
41	Lu Lu, Jun Liu & Na Zhao	2	1	1	2	1	7
42	Rusi Sun & Weijie Wang	3	0	1	2	3	9
43	Liu-Qin Yang & David E. Caughlin	3	0	1	2	3	9



Número	Autores	A	B	C	D	E	Total
44	Yau-De Wang & Conna Yang	3	0	1	2	1	7
45	Amy Wei Tian, John Cordery & Jos Gamble	3	0	2	2	3	10
46	Kleinjan Redelinghuys	2	0	1	2	1	6
47	Sang Eun Woo & David G. Allen	3	0	2	2	1	8
48	Long W. Lam & Yan Liu	3	0	1	2	3	9
49	Badrinarayan Srirangam Ramaprasad, Sethumadhavan Lakshminarayanan & Yogesh Pai	2	0	1	2	3	8
50	Metin IŞIK & Ali Hamurcu	2	0	1	2	1	6
51	Evgeniya Balabanova, Azer Efendiev, Mats Ehrnrooth & Alexei Koveshnikov	3	0	2	2	1	8
52	A.P. Singh & Amish	2	0	2	2	3	9
53	Melinde Coetzee & Jeannette van Dyk	3	0	2	2	3	10
54	Dan Nie, Anna-Maija Lämsä & Raminta Pučetaite	2	0	2	2	1	7
55	Hussain Tariq & Donghong Ding	2	1	1	2	1	7
56	Subhash C. Kundu & Neha Gahlawat	3	0	1	2	3	9
57	Upasna A. Agarwal & Vishal Gupta	3	0	2	2	3	10
	Máximo	3	1	3	2	3	11
	Mínimo	1	0	1	2	1	6
	Promedio	2	0	2	2	2	9

Fuente: *Elaboración propia*

Como se puede observar en la figura 1, la muestra incluyó tres artículos producidos en el 2013, cinco en el 2014, 10 en el 2015 hasta 14 en el 2018.

Con la información recolectada a través de todo el proceso de análisis realizado se pueden expresar diferentes observaciones; por ejemplo, que, aunque se examinaron diferentes variables relacionadas a la

rotación laboral, se encontró mayor presencia del análisis relacional entre la intención de salida y la rotación laboral, resultado no sorprendente debido al proceso de búsqueda.

Tabla 3 Estudios por país

País	Cantidad	Porcentaje	Acumulado
China	10	16.39%	16.39%
India	5	8.20%	24.59%
EUA	5	8.20%	32.79%
Malasia	4	6.56%	39.34%
Canadá	3	4.92%	44.26%
Sudáfrica	4	6.56%	50.82%
Taiwán	3	4.92	55.74
Bélgica	2	3.28	59.02
España	2	3.28	62.30
Países Bajos	2	3.28	65.57
Pakistán	2	3.28	68.85
Portugal	2	3.28	72.13
Rusia	2	3.28	75.41
Singapur	2	3.28	78.69
Turquía	2	3.28	81.97
UK	2	3.28	85.25
Chipre	1	1.64	86.89
Alemania	1	1.64	88.52
Corea del Sur	1	1.64	90.16
Finlandia	1	1.64	91.80
Francia	1	1.64	93.44
Italia	1	1.64	95.08
Israel	1	1.64	96.72
Lituania	1	1.64	98.36
Tailandia	1	1.64	100.00
TOTAL	61	100%	

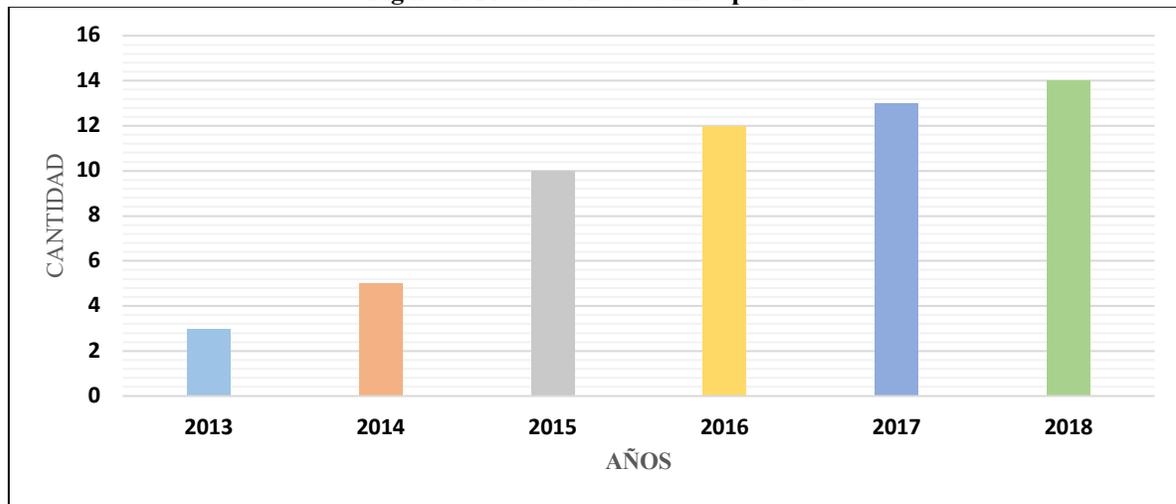
Fuente: *Elaboración propia*

Nota: *El total de países (61) en la tabla no concuerda con el total de estudios (57), porque algunos trabajos incluían a más de un país.*

Además, se pudo observar qué, en este análisis de factores, los elementos muestrales contaron con una amplia variedad respecto al tipo de empleados y organizaciones seleccionadas, desde, por ejemplo; enfermeras (Panagiotis, Loizos, & Mamas, 2016), empleados operativos de empresas manufactureras (Bester, Stander, & Van Zyl, 2015), gerentes del sector privado (Agarwal & Gupta, 2018), empleados de empresas restauranteras (Raub, 2016), entre otros. Y, respecto a la cantidad, todos los estudios

contaron con un tamaño de muestra superior a 100 unidades, siendo el mayor el de Steinmentz, et al (2014) con 5,323 unidades muestrales. Esto puede apreciarse en la tabla 4.

Figura 1. Producción académica por años



Fuente: *Elaboración propia*

De los 57 estudios se analizaron los factores examinados en los artículos con acceso a la descripción de dichas variables. En total se encontró la presencia de 110 variables diferentes relacionadas a la intención de salida. Aclarando, contándose como diferente dependiendo de la clasificación. Y esta clasificación, a su vez, sería determinada por la descripción de cómo fue analizada dicha variable.

Tabla 4. Tipo y tamaño de la muestra

Tipo de muestra	Tamaño de muestra	%	Autores
Empleados de salud	10,898	34.1%	(Panagiotis Gkorezis, Loizos Georgiou & Mamas Theodorou); (Roya Anvari, Ali Shaemi Barzaki, Leyla Amiri, Sobia Irum & Sholeh Shapourabadi); (Heather Laschinger & Emily Read); (Janet Mantler, Judith Godin, Sheila J. Cameron RN & Martha E. Horsburgh); (Decha Dechawatanapaisal); (Stephanie Steinmentz, Daniel H de Vries & Kea G



			Tijdens); (Liu-Qin Yang, Cong Liu, Margaret M. Nauta, David E. Caughlin & Paul E. Spector); (Roya Anvari, Ali Shaemi Barzaki, Leyla Amiri, Sobia Irum & Sholeh Shapourabadi); (Liu-Qin Yang & David E. Caughlin) (Juliana Caesaria Tandung); (Zhaocheng Zeng & Benson Honig); (Francisco Cesário & Sara Magalhães); (Gaudencio Pedro); (Teoh Kevin Rui-Han, Iain Coyne, Dwayne Devonish and Phil Leather & Antonio Zarola); (Sara De Giete & Joeri Hofmans) (Stephen Wilkins, Mohsin Muhammad Butt & Carrie Amani Annabi); (Anton Grobler, & Sonja Grobler); (Patricia Yin Yin Lau, Gary N. McLean, Bella Ya-Hui Lien & Yen-Chen Hsu); (Chi, Shu-Cheng Steve & Yang, Mei-Yu); (Romina Garcí'a-Chas, Edelmira Neira-Fontela & Carmen Castro-Casal); (Ieva Urbanaviciute & Jurgita Lazauskaite-Zabielske); (Yau-De Wang & Conna Yang); (Long W. Lam & Yan Liu); (Melinde Coetzee & Jeannette van Dyk); (Dan Nie, Anna-Maija Lämsä & Raminta Pučetaite); (Hussain Tariq & Donghong Ding);
Diversas organizaciones	7,078	22.2%	



(Subhash C. Kundu &
Neha Gahlawat)

Tipo de muestra	Tamaño de muestra	%	Autores
Empleados empresas de servicio y hospitalidad	2,885	9.04%	(Priyanko Guchait, Je'Anna Lanza-Abbott, Juan M. Madera & Mary Dawson); (Steffen P. Raub); (Li Ju, Liu XiaoMing & Ali FaiZan); (Zhou Li, Duverger, Philippe & Larry Yu); (Imran Shafique, Masood N. Kalyar & Bashir Ahmad); (Tang Guiyao, Cai Zhenyao, Liu Zhiqiang, Zhu Hong, Yang Xin & Li, Ji); (Shay Tzafrir, Amit Ben-Aharon Gur & Orna Blumen); (Pep Simo, Mihaela Enache, Jose M. Sallan & Vicenc Fernandez); (Hasan Evrim Arici);
Empleados de niveles gerenciales	1,598	5%	(Upasna A. Agarwal & Vishal Gupta); (A.P. Singh & Amish); (Sang Eun Woo & David G. Allen)
Empleados empresas TI	1,509	4.73%	(Badrinarayan Srirangam Ramaprasad, Sethumadhavan Lakshminarayanan & Yogesh Pai); (Sheng-Wuu Joe, Wei-Ting Hung,



Empleados domésticos	1,210	3.79%	Chou-Kang Chiu, Chieh-Peng Lin & Ya-Chu Hsu) (Evgeniya Balabanova, Azer Efendiev, Mats Ehrnrooth & Alexei Koveshnikov) (Yui-tim Wong, Yui-Woon Wong & Chi-sum Wong); (Janie Bester, Marius W. Stander & Llewellyn E. van Zyl); (Jungmin Nam & Hwansoo Lee); (Lu Lu, Jun Liu & Na Zhao)
Empleados de empresas manufactureras	1,195	3.74%	(Amy Wei Tian, John Cordery & Jos Gamble); (Kleinjan Redelinghuys)
Empleados de empresas minoristas	1,184	3.71%	(Rusi Sun & Weijie Wang)
Maestros de escuelas públicas	1,020	3.19%	(Maria Luisa Farnese, Stefano Livi, Barbara Barbieri & René Schalk); Samina Quratulain); (Francisco Cesário & Sara Magalhães); (Alexander Kalgin, Dmitry Podolskiy & Daria Parfenteva)
Empleados gubernamentales	1,006	3.15%	(Xianyin Lee, Boxu Yang & Wendong Li)
Empleados iniciales	418	1.31%	(Metin İŞIK & Ali Hamurcu)
Emplados de call center	207	0.65%	(Sara De Giete & Joeri Hofmans)
Empleados de instituciones financieras	179	0.56%	(M. Burakova, J. Ducourneau, K. Gana & L. Dany)
Bomberos	139	0.44%	
Total	31,927		

Fuente: *Elaboración propia*

Nota: En “diversas organizaciones” se anexaron unidades muestrales donde no se especificaba el número exacto del tipo de muestra o que eran cantidades muy reducidas.

Los factores analizados en el presente estudio se dividieron en cinco categorías: “Actitudes”, “Conductas”, “Individuo”, “Intervenciones” y “Mediadores”. En primer lugar se encuentran los



“mediadores” con 39.2%. Estas fueron variables que mediaban las relaciones analizadas, es decir, las variables que intervenían e influenciaban en los resultados de las relaciones, éstas se consideraron debido a su constante presencia en los diversos artículos. Los mediadores con mayor frecuencia fueron “motivación intrínseca” (3.2%) y “satisfacción laboral” (2.4%). En segundo lugar están las actitudes que representaron el 28.8% y que se dividieron en 6 dimensiones: Afectiva, Alternativa, Calculada, Contractual, Normativa y Relacional. Con los resultados, se observa que la dimensión con mayor peso fue la “afectiva” con 22.6% del total. Y sus principales variables fueron la identificación organizacional (3.2%) y satisfacción laboral (2.4%).

Pese al enfoque actitudinal-conductual de este análisis, se encontró que gran parte de los estudios examinaba otro tipo de variables relacionadas con la intención de salida; estas fueron anexadas en “intervenciones” debido a que provenían, principalmente, por acciones o algún tipo de intervención por parte de las organizaciones; estas representaron el 21.6%. Detrás de esta permanecen las variables del individuo, clasificación donde se anexaron todas aquellas que provenían del estado interno del trabajador, sin caer en una actitud; representaron el 6.4%. Y, por último, las conductas/comportamientos relacionadas a la intención de salida representaron el 4%. Apartando las variables analizadas como mediadores de relaciones, estos datos reflejan una tendencia principal al estudio de actitudes relacionadas a la intención de salida. Resultado no sorprendente. Lo descrito anteriormente se puede apreciar en la tabla 5 y la tabla 6.

Después del proceso de análisis y la clasificación de las 110 variables, se procedió a examinar las conclusiones de los artículos respecto a los factores de la intención de salida. Se encontraron diversas hipótesis no validadas debido a la baja significancia de las relaciones; en la figura 2 se observa el porcentaje de las relaciones no validadas, las que mostraron tendencias positivas y negativas, esto de acuerdo al total de su clasificación. Se puede notar la tendencia al estudio de variables inversamente relacionadas a la intención de salida.



Tabla 5. Variables estudiadas

Conductas	Articulo	Frecuencia	Individuo	Articulo	Frecuencia	Intervenciones	Articulo	Frecuencia
Comportamiento de ciudadanía organizacional (autoevaluado)	29	1	Actuación profunda del trabajo emocional	50	1	Apoyo en entrenamiento por parte de compañeros	45	1
Comportamiento de ciudadanía organizacional (evaluado por pares)	29	1	Actuación superficial del trabajo emocional.	50	1	Apoyo en entrenamiento por parte del supervisor	45	1
Comportamiento de ciudadanía organizacional	56	1	Ajuste persona ambiente	46	1	Autonomía	57	1
OCBI	37	1	Emociones naturales	50	1	Calidad de información comunicada	52	1
OCBO	37	1	Felicidad del empleado	44	1	Carga social	24	1
			Importancia	57	1	Cinismo	1	1
			Motivación intrínseca	56	1	Comportamiento de supervisión abusivo	55	1
			Trabajo significativo	37	1	Comportamiento de gerente insolidario	18	1



Conductas	Articulo	Frecuencia	Individuo	Articulo	Frecuencia	Intervenciones	Articulo	Frecuencia
						Comportamiento de gerente solidario	18	1
						Comportamientos de prevención de agresividad de supervisores	43	1
						Efecto de las atribuciones de recursos humanos	5	1
						Empoderamiento psicológico	8	1
						Gestión del rendimiento	12	1
						Igualdad oportunidades laborales	54	1
						Intimidación laboral	53	1
						Liderazgo transformacional	42	1



Conductas	Articulo	Frecuencia	Individuo	Articulo	Frecuencia	Intervenciones	Articulo	Frecuencia
						Muestras de preocupación	52	1
						Prácticas de integración familia-trabajo	54	1
						Prácticas de recursos humanos de alto compromiso	11	1
						Prácticas de trabajo de alto rendimiento	1	1
						Recompensas financieras	20	1
						Recompensas materiales	20	1
						Recompensas psicológicas	20	1
						Retroalimentación	57	1



Conductas	Artículo	Frecuencia	Individuo	Artículo	Frecuencia	Intervenciones	Artículo	Frecuencia
						Sistemas de trabajo de alto rendimiento	56	1
						Tiempo de trabajo	21	1
						Variedad e identidad de tareas	57	1
TOTAL		5			8			27

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla 6. Variables estudiadas

Actitudes	Artículo	Frecuencia	Mediadores	Artículo	Frecuencia
Afectivas			Alineación de objetivos	12	1
Clima ético benevolente	35	1	Congruencia de valores líder-seguidor	30	1
Clima ético de principios	35	1	Antecedentes educativos	1	1
clima ético instrumental	35	1	Apoyo organizativo percibido	7	1
Clima perdón percibido	4	1	Autonomía	39	1
Compromiso afectivo	29, 48	2	Cambio de trabajo interno	6	1
Confianza	56	1	Capacitación	14	1
Confianza en la administración	7	1	Cinismo organizativo	1	1
Confianza organizacional	11	1	Ciudadanía organizacional	45	1
Identificación organizacional	35,48,10,23	4	Clima ético benevolente	35	1



Actitudes	Artículo	Frecuencia	Mediadores	Artículo	Frecuencia
Inseguridad laboral cualitativa	39	1	Clima ético de principios	35	1
Justicia distributiva percibida	7	1	Clima ético instrumental	35	1
Percepción de pago por desempeño	15	1	Competencia	39	1
Propiedad psicológica	41	1	Comportamiento de aprendizaje	4	1
Propósitos organizacionales positivos	37	1	Comportamiento de ciudadanía organizacional	2,56	2
Salario	21	1	Comportamiento de ciudadanía organizacional (evaluado por pares)	29	1
Salario digno	14	1	Comportamiento de ciudadanía organizacional (autoevaluado)	29	1
Salario mínimo	14	1	Compromiso	18	1
Satisfacción	23	1	Compromiso afectivo	7,48	2
Satisfacción del nivel del pago	15	1	Compromiso laboral	53,57	2
Satisfacción laboral	18,46,34	3	Conciencia de Intención de rotación	57	1
Alternativa		0	Conducta empoderadora	46	1
Calculada		0	Confianza	56	1
Contractual			Desempeño laboral	45	1
Dimensiones de compromiso organizacional	35	1	Estrés laboral percibido	50	1
Percepción sobre cumplimiento de obligaciones de la empresa	40	1	Experiencias contextuales de apoyo organizativo percibido	7	1
Percepción de cumplimiento obligaciones propias	40	1	Gestión laboral cooperativa	11	1



Actitudes	Artículo	Frecuencia	Mediadores	Artículo	Frecuencia
Ruptura de contrato psicológico	22	1	Identificación organizacional	35	1
Normativa			Inserción social	10	1
Proximidad laboral	41	1	Intercambio de líderes y miembros	22	1
Relacional			Intercambio líder-miembro	15	1
Percepciones del comportamiento de empoderamiento del líder	8	1	Justicia procesal	34	1
Liderazgo ético	26,30	2	Liderazgo ético	44	1
Espiritualidad en el lugar de trabajo	2	1	Motivación familiar	55	1
Sentimiento de comunidad	37	1	Motivación intrínseca	14,34,55,56	4
			Paridad	39	1
			Propósitos organizacionales positivos	37	1
			Satisfacción	12	1
			Satisfacción laboral	34,26,18	3
			Sistemas de trabajo de alto rendimiento	34	1
			Territorialidad	41	1
TOTAL		36			49

Fuente: *Elaboración propia*

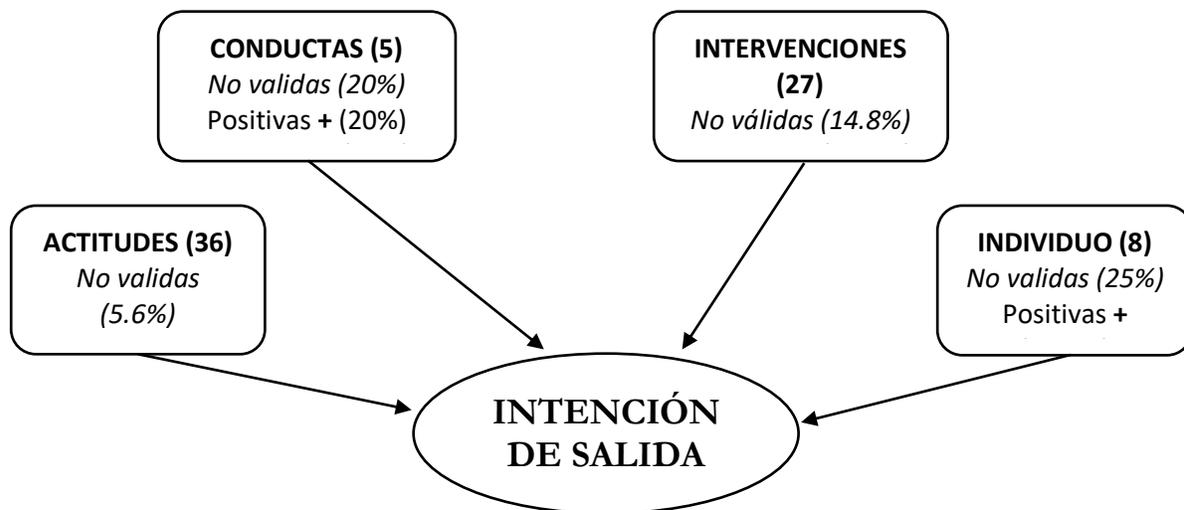
4. Conclusiones

En este artículo se examinó el estado del arte respecto a investigaciones sobre la rotación de personal. Se considera relevante para la contribución a la literatura debido a que aunque durante el proceso de análisis hubo problemas de acceso a cierta información, lo cual impidió reunir ciertos datos, igual pudo recabarse información de gran utilidad ya que se analizaron 57 estudios aplicados en 25 países diferentes y publicados en el lapso de 2013 a 2018, de los cuales se examinaron 110 factores diferentes de la

intención de salida, con una muestra total de 31,927 empleados de distintas organizaciones, áreas y niveles.

Primero, se puede expresar con los datos analizados que las conductas fueron el tipo de variable examinada con menor peso, contando con tan solo 5 variables analizadas en los artículos 29, 37 y 56. Dicha clasificación representó el menor porcentaje: 8% (sin variables mediadoras). Como se planteó al principio, se demuestra la falta de enfoque en la investigación conductual y sobre todo la falta de estudio de éstas como un fenómeno de la intención de salida y no como un antecedente de la misma.

Figura 2. Influencia de las relaciones analizadas



Fuente: *Elaboración propia.*

De las variables analizadas sin contar los mediadores, se encontró el total general de un porcentaje de hipótesis no validadas con 12%, además, las conclusiones de los artículos mostraron que las relaciones negativas son más frecuentes, teniendo un porcentaje de 71% y las relaciones positivas el 17%. Es decir, que las variables relacionadas positivamente a la intención de salida, como la inseguridad laboral, la ruptura del contrato psicológico, la intimidación laboral, entre otras, han sido menormente analizadas por los investigadores.

Con la información obtenida de este análisis los investigadores podrán observar los factores más influyentes actualmente en la intención de salida, con sustento de diversos contextos. Además, de poder apreciar otras variables que funcionan como mediadores para las relaciones analizadas. Por ello y por la



exposición de la necesidad de investigación en ciertos puntos de interés, como el enfoque conductual, y en general mayor estudio de relaciones negativas, se considera que este análisis es de interés para la comunidad científica. Aunado a esto, la información recabada no será sólo útil en un aspecto académico debido a que las aplicaciones prácticas de la información obtenida podrían resultar particularmente útiles en el diseño de puestos de trabajo, en planes de capacitación, formas de motivación, estrategia para mejorar la comunicación organizacional, el clima laboral y ayudar de igual manera en mejorar las percepciones de los trabajadores a través de la utilización de políticas y estrategias.

5. Referencias

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México: McGraw Hill.
- Cooper, H. M. (2009). *Research Synthesis and Meta-analysis: A Step-by-step*. Los Angeles: Sage Publications, Inc.
- Abid, G., & Butt, T. H. (2017). Expressed Turnover Intention: Alternate Method for Knowing Turnover Intention and Eradicating Common Method Bias . *International Letters of Social and Humanistic Sciences* , 18-26.
- Agarwal, U., & Gupta, V. (2018). Relationships between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers' turnover intentions: A moderated-mediation analysis. *Personnel Review*, 353-377.
- Ashok Pratap, S., & Singh , A. (2015). Role of trustworthy behaviour in turnover intention among front level managerial personnel. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 95-103.
- Baker, H. K., Kumar, S., & Pattnaik, D. (6 de diciembre de 2019). Twenty-five years of Review of Financial Economics: A bibliometric overview. *Review of financial economics*, 38(1), 3-23.
- Bester, J., Stander, M. W., & Van Zyl, L. E. (2015). Leadership empowering behaviour, psychological empowerment, organisational citizenship behaviours and turnover intention in a manufacturing division. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1-14.
- Bothma, C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *Journal of Human Resource Management*.
- Dechawatanapaisal, D. (2018). Nurses' turnover intention: The impact of leader-member exchange, organizational identification and job embeddedness. *Journal of Advanced Nursing* , 1380-1391.
- Degen, C., Li, J., & Angerer, P. (2015). Physicians' intention to leave direct patient care: an integrative review. *Human resources for health*, 13(74), 1-12.
- Ertas, N. (2015). Turnover intentions and work motivations of millennial employees in federal service. *Public personnel management*, 44(3), 401-423.
- Galetsis, P., & Katsaliaki, K. (30 de octubre de 2019). Big Data Analytics in Health: an overview and bibliometric study of research activity. *HEALTH INFORMATION AND LIBRARIES JOURNAL*, 1-17.
- Harold Koontz, H. W. (2010). *Admón. Una perspectiva global*. Berlin: Mc Graw Hill.
- Jungmin , N., & Hwansoo, L. (2018). High commitment human resource practices and employee behavior: a multi-level analysis. *International Journal of Manpower*, 674-686.



- Kundu, S., & Gahlawat, N. (2016). High performance work systems and employees' intention to leave: Exploring the mediating role of employee outcomes. *Management Research Review*, 1587-1615.
- Maertz, C. P., & Campion, M. A. (2014). Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory. *Academy of Management Journal*, 566-582.
- Masayasi, S. (2001). *Medición de la Productividad del Valor Agregado y sus aplicaciones prácticas*. Santiago de Cali: JPC.
- Medina, J. (2007). *Modelo Integral de Productividad*. Bogota: Fondo de Publicaciones.
- OCDE. (2013). *Productividad*. México: OCDE.
- Panagiotis, G., Loizos, G., & Mamas, T. (2016). High-performance work practices and nurses' intention to leave: the mediating role of organizational cynicism and the moderating role of human resource management-related educational background. *The International Journal of Human Resource Management*.
- Puchol, L. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos* (7^o ed.). Madrid, España : Diaz de Santos.
- Raub, S. P. (2016). Perceived Insider Status and Job Design Predict Job Attitudes and Work Performance of Restaurant Employees. *Journal of Hospitality & Tourism Research*.
- Steinmentz, S., de Vries, D., & Tjzens, K. (2014). Should I stay or Should I go? The impact of working time and wages on retention in the in the health workforce. *Human Resources for health*, 12-23.
- Sun, R., & Wang, W. (2016). Transformational leadership, employee turnover intention, and actual voluntary turnover in public organizations. *Public Management Review*.
- Wilkins, S., Butt, M. M., & Annabi, C. A. (2018). The influence of organisational identification on employee attitudes and behaviours in multinational higher education institutions. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 1-19.
- Yui-tim Wong, Yui-Woon Wong, & Chi-sum Wong. (2015). An integrative model of turnover intention: Antecedents and their effects on employee performance in Chinese joint ventures. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 71-90.
- Zeng, Z., & Honig, B. (2017). A study of living wage effects on employees' performance-related attitudes and behaviour. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 19-32.