



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

### **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Factores de retención para reducir la intención de rotación en el mercado laboral. Revisión sistemática de la literatura y metanálisis.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

#### **AUTORES:**

Medina Cerón, Cosme Luis (ORCID: 0000-0003-1804-5461)

Tello Merlín, Lorele Yosselyn (ORCID: 0000-0003-3111-3043)

#### **ASESORA:**

Mgtr. Huamani Cajaleon, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

Lima - Perú

2020

## **Dedicatoria**

Agradecemos a Dios, a nuestros padres y mentores por brindarnos la sabiduría y la fuerza imprescindible para lograr nuestros objetivos, a nuestros progenitores por el apoyo brindado en todo momento y a los amigos que durante este proceso educativo nos ayudaron a desarrollar nuestras habilidades académicas.

## **Agradecimiento**

A Dios y a nuestra casa de estudios, por siempre otorgarnos las herramientas necesarias para el constante desarrollo académico, profesional y personal. A nuestros docentes, por el apoyo brindado en cada proceso y etapa a lo largo del desarrollo de la investigación. Y a nuestros jefes inmediatos por brindarnos flexibilidad laboral lo que fue de suma importancia durante esta etapa académica y profesional.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	9
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo de investigación.....	20
3.2 Protocolo y registro.....	21
3.3 Criterio de elegibilidad.....	24
3.4 Fuentes de información.....	25
3.5 Búsqueda.....	25
3.6 Selección de estudios.....	27
3.7 Proceso de extracción de datos.....	29
3.8 Lista de datos.....	31
3.9 Riesgo de sesgo en los estudios.....	32
3.10 Síntesis de los resultados.....	34
3.11 Aspectos éticos.....	35
IV. RESULTADOS.....	36
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS.....	55

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Protocolo y Registro</i> .....	23
Tabla 2. <i>Lista de Palabras Clave</i> .....	24
Tabla 3. <i>Resultados de Filtrado Semiautomático y Comprobación Manual</i> .....	26
Tabla 4. <i>Artículos incluidos en el estudio</i> .....	28
Tabla 5. <i>Marco de la teoría del aprendizaje</i> .....	31
Tabla 6. <i>Riesgo de sesgo en los estudios.</i> .....	33
Tabla 7. <i>Síntesis de Resultados – Meta análisis</i> .....	34
Tabla 8. <i>Meta análisis.</i> .....	37
Tabla 9. <i>Nivel de Heterogeneidad</i> .....	38
Tabla 10. <i>Especificación de sesgo.</i> .....	44

## Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Gráfico 1. <i>Diagrama de flujos y declaración PRISMA</i> .....	30
Gráfico 2. <i>Forest Plot</i> .....	37

## Resumen

El presente proyecto de investigación titulado “Factores de retención para reducir la intención de rotación en el mercado laboral. Revisión sistemática de la literatura y metanálisis”. Aborda cinco objetivos generales que plasman los factores de retención y su relación con la intención de rotar en una organización. Para el desarrollo del estudio se realizó un primer filtro según los criterios de elegibilidad general, dónde se seleccionaron noventa artículos; luego en un segundo filtró se seleccionó veinte artículos, para que finalmente se realicé una selección final, considerando trece artículos científicos para el procesamiento y extracción de datos. La metodología pertenece a las revisiones sistemáticas, de tipo sistematizada con enfoque cuantitativo. La recolección de datos se ejecutó a través de la selección final según criterios de elegibilidad, cuyos datos fueron procesados mediante un software estadístico denominado JAMOVI 1.2.27, obteniendo un ponderado de  $Q = 0.54$  con una significancia menor a 0.005. Los resultados demostraron que existe relación entre ambas variables; y la importancia de su aplicación dentro de las organizaciones con la finalidad de disminuir las intenciones de rotar, evitando así los sobre costos que ésta última pueda generar.

Palabras claves: intención de irse, renuncia laboral, interacción organizacional.

## Abstract

The present research project entitled “Retention factors to reduce the intention of turnover in the labor market. Systematic review of the literature and meta-analysis”. It addresses five general objectives that reflect the retention factors and their relationship with the intention to rotate in an organization. For the development of the study, a first filter was made according to the general eligibility criteria, where 90 articles were selected; Then, in a second filter, twenty articles were selected, so that a final selection was finally made, considering thirteen scientific articles for data processing and extraction. The methodology belongs to systematic reviews, of a systematized type with a quantitative approach. The data collection was carried out through the final selection according to eligibility criteria, whose data were processed using statistical software called JAMOVI 1.2.27, obtaining a weighted  $Q = 0.54$  with a significance lower than 0.005. The results showed that there is a relationship between both variables; and the importance of its application within organizations in order to reduce the intentions to rotate, thus avoiding the over-costs that the latter may generate.

Keywords: intention to leave, job resignation, organizational interaction



## I. INTRODUCCIÓN

La investigación se inició con la estructura del primer capítulo, para ello fue de suma importancia, realizar un proceso sistemático basado en la revisión de la literatura de artículos científicos indexados, que se relacionan con las variables en estudio. En primera instancia, se describió los factores de retención desde una perspectiva holística, avalando su aplicación de manera relevante en las organizaciones, con la finalidad de mejorar los niveles de rotación en las empresas. Posteriormente, estos factores fueron definidos para reforzar el análisis de la variable y conseguir una explicación basada en una visión objetiva, obtenidas a través de la evaluación y análisis de estudios científicos recabados de revistas indexadas. Seguidamente, se realizó la formulación del problema de investigación plasmado en premisas afirmativas para determinar la consolidación del problema planteado. Finalmente, se elaboró las justificaciones que mayor impacto poseen en este tipo de investigación, las cuales se plasman en teórica, metódica y social; y del mismo modo, el planteamiento de objetivos.

Después de la crisis económica de los 80, aumenta la necesidad de retener al trabajador (Carter y Walker, 2018; citado en Madero, 2019, p.2); esto debido, al cambio de perspectiva laboral de los trabajadores, obteniendo como consecuencia el aumento de los niveles de rotación en las organizaciones (Boschma y Groen, 2006; Parry y Urwin, 2017; citado en Madero, 2019, p.3). Las empresas deben hacer esfuerzos sinceros para reconocer y aplicar los diversos factores que ayudan a efectuar la retención dentro de las organizaciones (Rakhra, 2018, p.58) ya que, éstos generan una reducción en los niveles de rotación laboral (Umamaheswari y Jayasree, 2016, p.261). Así, la retención es una práctica ejecutada principalmente en el área de recursos humanos e inspira a los empleados a permanecer en la organización con la finalidad de mejorar la operación y viabilidad de la empresa. (Shibiti, 2019, p.2).

Lo mencionado anteriormente, se comprobó en un estudio realizado en India dentro del sector bancario, en el cual, solo el 44% de la muestra percibió factores de retención, disminuyendo sus intenciones de dejar su centro laboral, mientras que el 56% no percibía ningún tipo de factor de retención, incrementando sus ganas de rotar (Chaudhary, 2015, p.73). En otro estudio, se realizó un seguimiento de un año en 17 áreas de una empresa para evidenciar los efectos de la retención, cuyas

estrategias fueron la motivación, apoyo organizacional, conocimiento de los jefes, habilidades blandas e influencias organizacionales, obteniendo como resultado una disminución del 22% en la rotación (Wilkins, 2020. p.94); por lo tanto, si los factores de retención son aplicados y percibidos de forma efectiva, permitirá mejorar los niveles de rotación de las organizaciones (Zionia y Sathyapriya, 2019, p.5).

Para alcanzar resultados óptimos, las empresas deben considerar algunos factores que acompañen a la estrategia de retención (Rakhra, 2018, p.64). Las compensaciones son parte de ellas, permiten satisfacer necesidades e impactan de manera positiva en la retención del talento, manteniendo un nivel alto de satisfacción y minimizando la intención de rotación de los empleados (Aburummana, *et al.*, 2020. p.642); estas pueden ser de carácter no monetario, las cuales motivan y retienen con mayor efectividad a los colaboradores, conduciendo a mejorar la situación de retención y con ello a reducir los niveles de rotación voluntaria en el trabajo (Kalyanamitra, *et al.*, 2019, p.168). Los empleadores deben tener en claro que el factor dinero no es la única manera de retener a un empleado ya que, actualmente éstos valoran más los factores intrínsecos como el crecimiento y desarrollo profesional: y en este sentido, debe optimizarse el enfoque de las compensaciones (Khalid y Nawab, 2018, p.5).

Esto se comprobó en un estudio científico dónde se obtuvo como resultado que la compensación influye en la retención del talento en cinco sectores disminuyendo los niveles de rotación, siendo más influyente en el sector servicio con un 53% mientras que en el sector cemento y farmacéutica tuvo una influencia con menor intensidad con un 36% (Khalid y Nawab, 2018, p.12). Otro estudio, ejecutado con 394 empleados del sector bancario, coincidieron en señalar que la aplicación de las compensaciones, posee un efecto positivo en retener a los trabajadores y disminuir sus intenciones de irse (Kalyanamitra, *et al.*, 2019, p.168). Finalmente, un estudio realizado a cinco empresas sudafricanas, comprobó que las compensaciones sirven para retener al personal siempre y cuando posea un enfoque intrínseco, además; se encontró una diferencia significativa mediante un análisis de la varianza, dónde se demuestra que esta estrategia tiene mayor influencia en los jóvenes (hasta 29 años) y menor influencia en adultos mayores (50 años a más). (Mouton y Boussin, 2020, p.5).

Otro factor importante para retener al talento es la satisfacción laboral, la cual hace referencia al grado en que los trabajadores de una empresa les gusta o no su centro

laboral (Federica , *et al.* , 2018, p.3); así, la percepción de una baja satisfacción aumenta la probabilidad de que el personal abandone su centro laboral, por tal motivo es importante y trascendental satisfacer al talento como una forma de retención (Ampadu , *et al.*, 2020, p.20); satisfacer y retener al personal resulta una gestión complicada para las organizaciones (Gribanova y Abeltina, 2019, p. 148); puesto que, se debe mejorar la experiencia de los empleados desarrollando procesos que consista en el compromiso y el clima laboral para incrementar la satisfacción y retener al talento (Vidhya , *et al.*, 2019, p. 6501).

En un estudio realizado a trabajadores chinos se evidenció que el 46% expresaban sentirse satisfechos y no tenían intenciones de rotar, consolidando la fuerte influencia entre ambas variables (Nie, *et al.*, 2020, p.100). En el estudio de Shahreki, *et al.* (2020) realizado a empresas de tecnología e información se comprobó que la satisfacción influye en un 55% sobre la intención de rotar. (p.1462). En otro estudio, realizado a 301 trabajadores de empresas tecnológicas sudafricanas, se obtuvo como resultado una correlación negativa muy alta entre la satisfacción laboral y la intención de rotación, la cual valida uno de los argumentos centrales del artículo (y de la investigación previa) de que la satisfacción laboral es una causa clave para la intención de rotación del personal (Scholtz, *et al.*,2019 p.88).

El liderazgo, es otro factor esencial para retener al talento humano. Un buen liderazgo impacta de manera positiva en una organización (Adel, *et al.*,2019, p.3); pues, se comprobó que los trabajadores muestran niveles más altos de retención y que las organizaciones reducen las intenciones de rotación de los mismos cuando se encuentran subordinados bajo un liderazgo que fomente una motivación inspiradora y una influencia individualizada (Hongyun, *et al.*, 2020, p.4). El liderazgo atribuye al personal un empoderamiento psicológico lo cual influye en el comportamiento del mismo dentro de la organización disminuyendo así, las intenciones de dejar la organización y haciendo más efectiva la retención (Bester, *et al.*, 2015, p.4).

Adel, *et al.* (2019) realizó su investigación a 380 trabajadores de la industria hotelera de Jordania, dónde arrojó como resultado una relación significativa evidenciando que el liderazgo tiene un gran impacto para retener al talento y con ello la disminución de la rotación laboral (p.6). El estilo de liderazgo transformacional tiene mayor eficacia a la hora de retener al talento, esto pudo ser

comprobado en un estudio realizado por Yamin (2019) dónde se evidenció una influencia significativa entre el liderazgo y la retención de empleados, generando una disminución en la intención de rotar del trabajador. Otro estudio, realizado a trabajadores en una escuela de Asia, coincidió en señalar que el factor liderazgo tiene una relación significativa en las intenciones de rotación. (Brohi, *et al.*, 2018, p.2).

Las organizaciones deben considerar su cultura organizacional como una estrategia de retención; pues, el talento humano cada vez asume un papel más influyente dentro del entorno empresarial ya que, al establecer hábitos, preferencias y actitudes dentro de la organización fortalecen la cultura de la empresa otorgando al trabajador un sentido de pertenencia (Evangeline y Gopal, 2016.p.2); de este modo, se considera a la cultura organizacional como un predictor de la rotación de trabajadores (Parka y Pierce,2020, p. 5).Una cultura organizacional con prácticas laborales flexibles tiene un efecto positivo significativo en la retención de empleados (Mansor & Idris,2015, p.1); pues fomentan un entorno de trabajo y un liderazgo adecuado (Eun , *et al.*,2020, p.1).

Esto se comprobó en el estudio de Paillé (2015) realizado a trabajadores sociales de Quebec los cuales representan el 96% de los empleados de Malasia en el sector servicio, se comprobó que la cultura organizacional está vinculada a la intención de dejar el trabajo. (p. 1438). Esta premisa también fue comprobada, en otro estudio realizado a trabajadores, de los cuales el 89,25% pertenecen a empresas privada, se determinó que efectivamente la cultura organizacional tiene un gran efecto en los niveles de rotación laboral. (Oliveira, *et al.*,2018, p.1052). Existe evidencia empírica que comprueba que este factor influye de manera directa en las intenciones de rotación de los empleados pudiendo así predecir incluso, las intenciones de rotación laboral. (Saoula, *et al.*, 2018, p.126).

El equilibrio entre la vida personal y laboral es esencial para atraer y retener talento (Chang , *et al.*, 2019, p.5); un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal no solo afecta enormemente el desarrollo físico y mental de un individuo, sino también la sostenibilidad de las organizaciones; así, la mayoría de los trabajadores dentro de una organización colocan a este factor un peldaño más arriba que el salario (Wong , *et al.*, 2020, p.2); los empleadores deben considerar el equilibrio personal y laboral como una de las mejores prácticas para retener al talento (Umamaheswari y Krishnan, 2015, p.261); pues esto reduce el estrés en el

lugar de trabajo y mientras más contento se encuentre el trabajador en su centro de labores, menor será su intención de rotar aumentando así la retención del talento. (Basharat, *et al.*, 2018, p.6).

En la investigación realizada por Wong, *et al.* (2020) se analizaron 52 artículos dónde como resultado final se arrojó de que el equilibrio entre la vida personal y laboral tiene un gran efecto para retener al empleado y así reducir las intenciones de rotación. (p.2). En otro estudio, realizado a trabajadores de la industria manufacturera en India indica que el 69% de las ausencias no se deben a enfermedad, sino que ocurren porque los empleados deciden atender sus necesidades personales. (Umamaheswari y Jayasree, 2015, p. 261); en otro estudio realizado a empresas TICS se comprobó que incentivar un equilibrio entre la vida laboral y personal es un factor crucial y muy necesario para reducir los niveles de rotación que definitivamente va a retener el talento. (Kar y Misra, 2013, p.67). Esta premisa es reforzada en otro estudio dirigido a trabajadores de empresas tecnológicas en Malasia, este factor ayuda retener a los empleados y mejorar la competitividad de la compañía mejorando los niveles de rotación de la misma. (Chang, *et al.*, 2019, p.6).

Ortega (2016) señaló que la problemática expresa una situación reconocida, puesta bajo estudio por el investigador y que, para desarrollarla, se debe identificar el problema, el cual se puede entender como la relación de variables o categorías tomadas en cuenta por el investigador. (p.119). En toda investigación se considera esencial la identificación del problema y se presenta de manera interrogativa, por esta razón detallan que la formulación es un enunciado de la problemática a investigar, es decir se toma en cuenta sus aspectos y relaciones principales que permiten responder en el proceso de la investigación mediante las hipótesis y los objetivos planteados (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018, p.70).

Bajo los argumentos señalados, surge la necesidad de determinar la incidencia que tienen los factores de retención del personal en los niveles de rotación que presenta una determinada organización; con la finalidad de que las organizaciones puedan aplicar estos factores, teniendo la seguridad de que la aplicación de éstas tendrá un efecto positivo en la misma. Así, a raíz de la fundamentación teórica surge la formulación del problema: El reajuste de los factores de retención laboral, reduce las intenciones de rotar en las empresas.

En toda investigación es necesario justificar la razón por la que el estudio deber ser realizado a través de la exposición de sus razones (el para qué y/o porqué del estudio) (Hernández-Sampieri, *et al.*, 2010 y Martins y Palella, 2012, citado por Gallardo, 2017, p.33). La justificación explica los motivos principales por las que se desarrolla un proyecto de investigación y están relacionados con la problemática de estudio, en otras palabras, la justificación recopila los argumentos necesarios para dar viabilidad y factibilidad a la investigación (Parra, 2018, p.57).

Teniendo como referencia lo mencionado anteriormente, como justificación del presente estudio, los factores de retención del talento juegan un rol importante en las compañías peruanas. Un mal enfoque de retención podría causar altos niveles de rotación, conllevando así, a diversas consecuencias empresariales como mal prestigio, costos elevados en el área de recursos humanos, baja productividad, entre otros; es necesario, que las compañías retengan al talento aplicando estrategias enfocadas a aquellos factores de retención que han sido aplicados de forma exitosa dentro de una determinada organización con el fin de evitar niveles altos de rotación.

La justificación teórica expone la importancia que tiene el estudio de un problema en los avances de una teoría científica. Es decir, fundamenta que implicancia tiene el problema a investigar frente a una teoría ya existente, teniendo 3 escenarios: refutar, ampliar o contrastar. (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p.164). Este tipo de justificación implica brindar hallazgos sobre la verificación, rechazo o aportes teóricos relacionados al objeto de estudio. (Salgado, 2018, p.27) En el caso de las ciencias económico-administrativas, un trabajo investigativo tiene justificación teórica cuando se cuestiona una teoría administrativa o una económica (es decir, los principios que la soportan), su proceso de implantación o sus resultados). (Bernal, 2010, p. 106).

La investigación como justificación teórica pretende ampliar el panorama con respecto al problema a investigar. Los resultados obtenidos permitirán establecer conclusiones de la incidencia que posee la variable factores de retención del personal frente al nivel de rotación en las compañías peruanas; de esta manera, la investigación podrá ser útil para fortalecer otras investigaciones o podrá ser utilizada como parte de los antecedentes de futuros estudios que tomen en cuenta las variables ya expuestas.

Según Salgado (2018) la justificación metodológica se produce cuando proporciona aportes enfocados en la creación o en el uso de instrumentos y métodos de investigación que puedan funcionar para investigar estudios similares. (p.28). Bernal, Martins y Palella (citado en Gallardo, 2017, p.33) coincide en señalar que este tipo de justificación refiere al uso o propuesta de métodos, estrategias y técnicas específicas que generan conocimiento válido y confiable; y/o servir de aporte y/o aplicación para otros investigadores que aborden problemas similares. Para el logro del objetivo de la investigación, la justificación metodológica se centra en el uso de artículos científicos, material bibliográfico y métodos de carácter cuantitativo, con la finalidad de determinar la incidencia que posee los factores de retención frente a los niveles de rotación de una determinada compañía; de manera que, el uso de los enseres teóricos y estadísticos que se utilizan para analizar las variables podrán ser empleados como fuentes confiables en estudios futuros.

Por último, Ríos (2017) mencionó que la justificación social aspira involucrar a la sociedad en general como los principales beneficiarios de los resultados que se obtienen en una determinada investigación (p.54). Reforzando la premisa anterior Hernández, Fernández y Baptista (2014) señaló que este tipo de justificación responde a las siguientes preguntas: Cuál es su trascendencia para la sociedad, quiénes se beneficiarán con los resultados de la investigación, de qué modo. En resumen, qué alcance o proyección social tiene (p.40). Conforme a lo descrito, como justificación social, en el presente estudio se desarrollan conceptos, perspectivas, estrategias y aspectos argumentados en artículos científicos de primera categoría que proporcionan metodologías, con la finalidad de que todo estudiante, profesional y cualquier organización pueda comprender cuales son aquellos factores de retención que poseen mayor incidencia en los niveles de rotación de una organización.

Asimismo, para determinar los objetivos de la investigación se tomó como referencia a (Hernández, 2006; citado en Ríos, 2017, p.33) quién expresó que la formulación de una hipótesis, dependerá del tipo de estudio que se esté realizando; es decir, existirán investigaciones que no necesariamente deberán poseer hipótesis (exploratorios, diagnósticos y descriptivas simples); mientras que a otros niveles y formas sí corresponde formular una o más hipótesis (descriptivas de estimación o pronóstico, relacionales y explicativas o causales).

Los objetivos de investigación son las guías del estudio y hay que tenerlos presentes durante todo su desarrollo. Éstos son enunciados claros y precisos que indican los fines, metas y propósitos que el investigador pretende lograr con su investigación, asegurando la continuidad y coherencia del trabajo que se realiza, para evitar desviaciones y pérdida de tiempo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.37). Conforme a lo descrito, los objetivos de investigación son los siguientes: O1: La satisfacción laboral como factor de retención reduce la intención de rotación en las empresas. O2: El liderazgo como factor de retención reduce la intención de rotación en las empresas. O3: La cultura organizacional como factor de retención reduce la intención de rotación en las empresas. O4: Otorgar un equilibrio entre vida personal y laboral a los trabajadores como factor de retención reduce la intención de rotación en las empresas. O5: Las compensaciones como factor de retención reduce la intención de rotación en las empresas.



## II. MARCO TEÓRICO

Para poder corroborar las variables de estudio se consideró 20 artículos científicos de los 1,095 estudios encontrados inicialmente, los cuales cumplieron con los criterios de elegibilidad determinados para una primera selección final.

Ahmetoglu, *et al.* (2020) tuvo como objetivo explicar la relación entre las tendencias empresariales y las intenciones de rotación. Se realizó el modelo de ecuaciones estructurales se llevó a cabo utilizando AMOS 5.0 con un modelo predictivo en lugar de causal, principalmente para proporcionar una imagen general de la relación entre las variables objetivo. Se concluyó que los empleados emprendedores experimentan "naturalmente" niveles más altos de compromiso laboral y, en consecuencia, desean permanecer dentro de la organización titular y se recomendó que las investigaciones futuras deberían utilizar datos longitudinales, ya que esto aclararía la dirección causal de la relación entre el compromiso y las intenciones de iniciar un negocio, y su relación con las intenciones de abandonar

Gan, Lin y Wang (2020) tuvo como objetivo explorar el papel mediador de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional para explicar la asociación entre el papel de la motivación del servicio público de los empleados públicos y su intención de rotación. Se realizó un modelo de ecuaciones estructurales en AMOS 24 para verificar si la relación entre PSM y la intención de rotación estaba mediada por la satisfacción laboral o el compromiso organizacional. Se concluyó que el PSM de los empleados públicos no tuvo un efecto directo en su intención de rotación cuando la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se consideraron simultáneamente y recomendaron que los estudios futuros deberían centrarse en cómo las trayectorias de los cambios individuales en PSM afectan la intención de rotación de los empleados y otros comportamientos relacionados con el trabajo.

Han, Yoo y Kim (2020) tuvo como objetivo averiguar qué tipo de efecto moderador tiene la capacidad de empatía del supervisor sobre la intención de rotación en la cultura organizacional jerárquica. Se realizó el análisis de factibilidad, análisis de confiabilidad, análisis de regresión y la prueba de efecto moderador y se concluyó que la cultura organizacional jerárquica tuvo un efecto significativo en la intención de rotación del empleado. Asimismo, recomendó que investigaciones futuras deben centrarse en la metodología, para mejorar la capacidad de empatía

y las herramientas para medir la capacidad con el fin de reducir la intención de rotación.

Hofslett, Nerstad y Dysvik (2020) planteó como objetivo facilitar vidas laborales que fomenten relaciones constructivas y equilibradas entre las esferas profesional y privada para retener a los empleados. Se realizó una encuesta a 1074 empleados en una organización del sector financiero noruego y se utilizó la herramienta SPSS 24 Missing Value Analysis con la técnica de maximización de expectativas para realizar los análisis. Los resultados indican que la intención de rotación podría ser el resultado de las influencias de un clima motivacional y un derrame entre el trabajo y el hogar, y que el derrame negativo tiene la influencia directa más fuerte en la intención de rotación. Recomendó que en futuros trabajos de investigación incluyan las opiniones de otras partes (como empleadores, familiares y amigos) al examinar la interfaz trabajo-hogar; se obtendrá un enfoque futuro en las influencias de vida a trabajo.

Nguyena, Sa Doa y Tan Maia (2020) tuvo como objetivo investigar las influencias de las demandas laborales, el agotamiento laboral y la satisfacción laboral en la intención de rotación entre los empleados de la administración pública vietnamita. Se empleó una técnica de modelado de ecuaciones estructurales para realizar el análisis de datos con una encuesta de 318 empleados de la administración pública que trabajan en 10 departamentos diferentes del sector público y concluyó que el agotamiento laboral y la satisfacción laboral están significativamente relacionados con la intención de rotación. Asimismo, recomendó que los estudios futuros podrían ampliar sus antecedentes culturales, países y tamaño de muestra.

Novitasari, *et al.* (2020) planteó como objetivo investigar y analizar el contexto organizacional y la intención de rotación, fue un estudio transversal que involucró un fenómeno particular en un período de tiempo determinado para investigar la relación los factores en una organización y se utilizó un análisis de regresión múltiple para probar las hipótesis y concluyen que el contexto organizacional y la falta de valores influye en el lugar de trabajo, lo que a su vez aumenta la intención de rotación, asimismo recomendaron los estudios futuras deberían considerar una investigación sobre los tipos de comportamientos de descortesía en el lugar de trabajo.

Parka y Pierce (2020) planteó como objetivo examinar cómo los factores organizacionales, particularmente el liderazgo, afectan las intenciones de rotación de los trabajadores de bienestar infantil, se utilizó un diseño de investigación de encuesta transversal fue apropiado para investigar las preguntas de investigación y las hipótesis formadas a partir del modelo conceptual y concluyeron que los estilos de liderazgo transformacional de los directores de oficinas locales tenían efectos directos y negativos en las intenciones de rotación de los trabajadores de bienestar infantil. Por lo tanto, el estudio recomienda que los servicios de bienestar infantil proporcionen a los directores de oficinas locales capacitación en liderazgo para reducir la rotación evitable de trabajadores de bienestar infantil.

Romeo, Yepes-Baldó y Lins (2020) Tuvo como objetivo explorar el efecto de la satisfacción laboral en la intención de rotación de los empleados con discapacidad , se realizó un análisis descriptivo con correlaciones bivariadas entre las variables, y posteriormente se probó el modelo de moderación mediante el programa SPSS y concluyó que es importante que el área de recursos humanos creen condiciones que favorezcan un ambiente de trabajo con relaciones interpersonales positivas entre empleados y gerentes para minimizar la intención de rotación. Recomendó que las futuras investigaciones utilicen muestras más amplias y un análisis de los empleados con discapacidad que trabajan en empresas ordinarias, esto aportaría resultados adicionales que pueden complementar la investigación realizada en este sector de la población.

Salleh, *et al.* (2020) examinar el impacto de la planificación profesional y la satisfacción profesional en la intención de rotación de los empleados El cuestionario de la encuesta se obtuvo de 412 empleados ubicados en 25 bancos en la capital de Jordania, se utilizó el software SmartPLS (versión 3.2.8) para probar las hipótesis del estudio. Los hallazgos indican que la planificación y la satisfacción de tienen un impacto negativo en la intención de rotación de los empleados. Los estudios futuros pueden incluir la expansión de este modelo agregando variables relacionadas con los comportamientos organizacionales.

Albalawi, *et al.* (2019) tuvo como objetivo examinar el papel mediador del compromiso organizacional en el vínculo entre el apoyo organizacional percibido, las oportunidades laborales alternativas percibidas y la intención de rotación. Se utilizó la técnica de muestreo por conveniencia, se realizó una encuesta autoadministrada en un grupo de pequeñas y medianas empresas de Jordania. Los

datos obtenidos ( $n = 270$ ) se analizaron con el software SmartPLS v3 de modelado de ecuaciones estructurales basado en la varianza y concluyó que el compromiso organizacional mide la asociación entre el apoyo organizacional percibido y la intención de rotación, las oportunidades laborales alternativas percibidas y la intención de rotación. Recomendó que para estudios futuros deberían replicar el mismo modelo, pero en diferentes entornos y pueden utilizar métodos como conjuntos difusos, aprendizaje automático y técnicas de inteligencia artificial.

Sudhakaran y Senthilkumar (2019) tuvo como objetivo examinar las razones por las cuales los empleados de tecnología renuncian voluntariamente a su actual empresa de trabajo. Los datos recopilados de 942 profesionales de la tecnología, este modelo se desarrolló utilizando Análisis de estructura de momento (AMOS v21.0), concluyeron que existe una correlación significativa entre Beneficios y Retención ( $r = 0.314$ ), esto muestra que los beneficios ofrecidos a los profesionales del software ayudan a retenerlos en un 31,4% en la industria de la tecnología. Recomendó aplicar una estrategia de retención integral, también sugiere algunas ideas de retención menos discutidas, como garantizar un buen trabajo adecuado para cada empleado, un rápido contraataque contra una oferta de trabajo que un empleado obtiene mediante una oferta de un aumento de sueldo competitivo.

Yang, Pu y Guan (2019) tuvo como objetivo examinar la relación entre el liderazgo empresarial y las intenciones de rotación de los empleados dentro de las empresas establecidas en los últimos cinco años. Se empleó un enfoque cuantitativo en una muestra de 403 participantes de 62 empresas. Los resultados demostraron que el liderazgo empresarial puede reducir las intenciones de rotación de los empleados, y el impacto se produce a través de la integración laboral, la satisfacción laboral y el compromiso afectivo. Las investigaciones futuras pueden recopilar datos en diferentes momentos para brindar apoyo adicional a la causalidad del modelo y el mecanismo de influencia del liderazgo empresarial desde la perspectiva de los empleados, así la investigación puede desarrollar una herramienta de autoevaluación.

Dhanpat, *et al.* (2018) planteó como objetivo establecer los factores que afectan la retención de los agentes del centro de llamadas y determinar la intención irse. Se utilizó un diseño de naturaleza cuantitativa, que sigue un enfoque transversal. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario establecido, la escala de gestión del factor de retención y se concluyó existe una relación entre los

factores de retención y la intención de rotación, por lo que la compensación es la que más contribuye a la intención de irse, asimismo recomienda que los estudios futuros deberían incorporar otros centros de llamadas de diversas industrias para alinear estrategias de retención.

O'Connor (2018) planteó como objetivo examinar la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación de los administradores de oficinas centrales de nivel ejecutivo en los distritos escolares públicos de Texas. Los datos se obtuvieron de una muestra aleatoria de 234 participantes en la que se utilizaron instrumentos de encuesta de satisfacción laboral e intención de rotación. Cada instrumento fue creado en una escala Likert de cinco puntos, en base en los resultados del estudio, se concluyó que existe una relación inversa moderada entre la satisfacción laboral y la intención de rotación y la satisfacción laboral explica el 41,3% de la intención de rotación de un administrador de la oficina central de nivel ejecutivo. Recomendó ampliar la investigación en lo que se refiere a población y examinar la satisfacción laboral y la intención de rotación según el género, el tipo de distrito y otras variables demográficas.

Raza, *et al.* (2018) planteó como objetivo investigar la influencia de la atención plena para aumentar la satisfacción laboral de los empleados y reducir las intenciones de rotación a través del efecto mediador del equilibrio entre el trabajo y la familia, se utilizó diseño con datos empíricos organizacionales de la vida real se obtuvieron de 306 enfermeras que trabajan en hospitales públicos y privados de Lahore, Pakistán y se concluyó que el rasgo de atención plena tiene un impacto negativo en la intención de rotación, asimismo los resultados del estudio recomiendan encarecidamente que las organizaciones brinden capacitación sobre la meditación de atención plena, lo que reducirá las intenciones de rotación de los empleados y aumentará la satisfacción laboral.

Skelton, Nattress y Dwyer (2018) planteó como objetivo proporcionar un análisis de cómo la satisfacción laboral y la integración laboral podrían predecir la intención de rotación de los empleados. Se utilizó una encuesta seleccionada al azar que consistía en el cuestionario de satisfacción laboral y un cuestionario de intención de rotación de tres ítems utilizando una medición tipo Likert para encuestar a individuos seleccionados al azar y concluyó que existe una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral, la integración laboral y la intención de rotación entre los empleados de manufactura del Sureste de EE.

Recomendó que los gerentes deben desarrollar estrategias específicas que se alinearán con las necesidades de sus empleados y ayudarán a integrar mejor a los en la organización y mejorará niveles de satisfacción laboral.

Zito, *et al.*, (2018) tuvo como objetivo detectar el modelo de demandas-recursos laborales, el papel de la disonancia emocional (demanda laboral), y dos recursos, la autonomía laboral y el apoyo de los supervisores, en la percepción de satisfacción laboral y las intenciones de rotación de una persona. El estudio involucró a 318 agentes del centro de llamadas de una empresa de telecomunicaciones italiana. El análisis de datos primero realizó estadísticas descriptivas a través de SPSS 22. Luego se realizó un análisis de ruta a través de LISREL 8.72 y se probaron los efectos directos e indirectos y se concluyó que la satisfacción laboral está relacionada negativamente con la rotación, asimismo recomendó ampliar el conocimiento sobre las variables que influyen en las intenciones de rotación que es un problema crucial en los call center.

Lee y Lee (2017) tuvo como objetivo presentar formas de asegurar empleados capaces mediante el examen de los factores clave del marketing interno aplicables al negocio de distribución de joyas y el análisis de las relaciones entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y las intenciones de rotación entre los empleados que desempeñan funciones importantes en los distribuidores de joyas, se realizó mediante el uso de un método de cuestionario entre empleados de empresas distribuidoras de joyería. Se utilizó SPSS 18.0 para el análisis de datos y concluyeron que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados de la empresa distribuidora de joyas tienen un efecto negativo en su intención de rotación, asimismo recomienda que para futuros estudios se presente estrategias más sofisticadas basadas en un análisis de profundidad de las causas específicas que hacen que los empleados de las empresas distribuidoras de joyas abandonen su centro laboral.

Lee, Yang y Li (2017) planteó como objetivo investigar los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo y su relación con las bajas laborales. Se utilizó el método de muestreo aleatorizado estratificado para analizar 418 muestras recogidas y las dimensiones de la satisfacción en el trabajo fueron analizadas mediante análisis factorial exploratorio y se concluyó que la satisfacción en el trabajo tuvo un efecto significativamente negativo sobre la intención de baja laboral, asimismo recomienda que los estudios futuros pueden basarse en estas

dimensiones y podría desarrollarse un modelo de satisfacción laboral que incluya más dimensiones.

Chaudhary (2015) planteó como objetivo conocer los principales factores de retención del personal y la intención de irse de los empleados en el sector privado de banco en Haryana. Se utilizó un diseño de naturaleza cuantitativa, que sigue un enfoque transversal a través de la regresión lineal. Los datos se recopilaban mediante un cuestionario. Se concluyó que las intenciones de irse de un empleado juegan un papel significativo en la retención de empleados, asimismo recomendó que el sector privado de banco debería estrictamente enfocarse en las prácticas restantes de RRHH para volver a obtener una ventaja competitiva en la era global actual.

### **Factores de retención y rotación laboral**

Las fluctuaciones en la economía, los cambios en la demografía y en los negocios a nivel local y en el extranjero, hicieron que las organizaciones cambien su atención hacia la retención del personal (Dhanpat, *et al.*, 2018, p.2). En lo que respecta a la definición de retención del talento humano los autores consideran que la definición más completa es la citada por (Sustentabilidad, 2019; como se citó en Park, *et al.*, 2019, p.2) quienes mencionaron que la retención son las acciones voluntarias de una organización para que creen un entorno que involucre a los empleados a largo plazo, cuyo propósito es identificar formas de evitar que los trabajadores de alto rendimiento abandonen la organización, evitando así la pérdida de productividad y competitividad.

Simultáneamente, las organizaciones tuvieron que encontrar nuevas maneras de retener al trabajador considerando de que el factor dinero tampoco puede retener a sus empleados como en el pasado. El empleo de los factores de retención en una organización enfocado a lo no monetario aumentará la eficiencia y eficacia empresarial (Gomathi, Godwin y Mathew, 2020, p.351). Los empleados competentes y talentosos que son fundamentales para la supervivencia de una organización son difíciles de retener porque a menudo dan más importancia a su propia trayectoria profesional que a la lealtad organizacional, lo que, a su vez, puede resultar en una rotación voluntaria (De Vos y Meganck, 2009; como se citó en Odendaal, Zyl y Surugial, 2014, p.496).

Para comprender los desafíos que enfrentan las organizaciones para retener empleados, es esencial comprender la rotación (Dhanpat, *et al.*, 2018, p.2). La

rotación de empleados es la terminación voluntaria de un miembro de una organización (Loquercio, Hammersley y Emmens; como se citó en Odendaal, Zyl y Surugial, 2014, p.496). Los empleadores y los empleados experimentan la rotación como un proceso costoso porque para el empleador existe un alto costo de reemplazo y organizacional, mientras que los empleados experimentan costos monetarios y psicológicos (Huang, Lin y Chuang, 2006; como se citó en Odendaal, Zyl y Surugial, 2014, p.496). La alta rotación en una organización tiene varias implicaciones. Entre ellos se encuentran costes de contratación, selección y formación (Odendaal, Zyl y Surugial, 2014, p.496).

Los factores de retención son de suma importancia para mejorar la rotación de empleados, pues se complementan e impacta en el crecimiento empresarial. Y, por lo tanto, deben considerarse al formular estrategias de retención (Dhanpat, *et al.*, 2018 y Takawira, 2013; como se citó en Shibiti, 2019, p.2). Coetzee, Oosthuizen y Stoltz, 2016; Kumar y Santhosh, 2014; Van Dyk , *et al.*, 2013; como se citó en Shibiti (2019), definen a los factores de retención como prácticas de recursos humanos (RR.HH.) que las organizaciones implementan para inspirar a los empleados a permanecer en la organización y que mejoran su desempeño (p.2); como por ejemplo, oportunidades de crecimiento profesional, una cultura organizacional saludable, compensación justa, equilibrio entre vida laboral y personal, gestión del desempeño apoyo e independencia del supervisor en el trabajo (Dhanpat , *et al.* , 2018, p.2).Estos evitan que los trabajadores de alto rendimiento abandonen la organización, evitando así la pérdida de productividad y competitividad (Park , *et al.*,2019, p.2).

### **Satisfacción en el trabajo como factor de retención para reducir las intenciones de rotar**

La satisfacción laboral se define como el grado en que a los trabajadores les gusta o no su trabajo y en qué medida cumplen sus expectativas (Bellary, *et al.*, 2015, citado en Gribanova y Abeltina, 2019, p.149). Otra definición, refiere a la satisfacción laboral como una actitud hacia la ocupación o un estado psicológico agradable y positivo en relación con la propia ocupación o experiencia laboral (Kim , *et al.*, 2015; como se citó en Lee y Lee, p.19).Este factor de retención generalmente se considera un concepto multifacético (Yang, Pu y Guan,2019, p.3) que incluyen los factores psicológicos, incentivos al desempeño y recompensas financieras, como formas efectivas de mantener satisfecho al personal con la



finalidad de evitar o reducir la rotación frecuente de empleados y, por lo tanto, influir en la retención laboral (Dhanpat, *et al.*, 2018, p.2).

La satisfacción laboral posee dos percepciones diferentes que se deben tomar en cuenta para retener al empleado y reducir los niveles de rotación, las cuales son: satisfacción general, referida al trabajo en su conjunto, y satisfacción específica, referida a aspectos individuales del trabajo (por ejemplo, el nivel de remuneración), (Molino, Cortese, Ghislieri y Colombo, 2018, p.4). Numerosos estudios muestran que la satisfacción laboral de los empleados tiene una influencia significativamente negativa en la intención de rotación (Esra, *et al.*, 2013; Faris, *et al.*, 2014; citado en Lee, Yang y Li, 2017, p.699); es decir, una mayor satisfacción laboral se asocia con una menor intención de rotación (Vermeeren, Kuipers y Steijn, 2014; Fachrunnisa, Adhiatma y Mutamimah, 2014; citado en Lee, Yang y Li, 2017, p.699).

### **Cultura organizacional como factor de retención para reducir las intenciones de rotar**

La cultura es un conjunto de valores, creencias, hábitos, normas aprendidas y compartidas por un grupo de personas (Eun , *et al.*, 2020, p.32); en ese sentido la cultura organizacional se refiere a las normas, valores, expectativas y percepciones que comparten los miembros de una organización que influye en la permanencia del empleado en la empresa (Glisson , *et al.*, 2008; Schein, 1990; citado en Parka y Pierce, p.5): por tal motivo, la cultura de una empresa asume cada vez un papel más influyente en la contratación, satisfacción y retención de empleados, en consecuencia, la cultura da forma al compromiso de los trabajadores y ayuda a reducir la intención renunciar (Evangeline y Ragavan, 2016, p.2)

### **Equilibrio entre vida personal-trabajo como factor de retención para reducir las intenciones de rotar**

El equilibrio entre la vida personal y laboral se define como las políticas flexibles y favorables entre la familia y las organizaciones; estas practicas ayudan a mejorar la ventaja competitiva de la empresa y a reclutar trabajadores que no tengan la intención de irse de la organización (Arvanitis, 2005; Gholipour, *et al.*, 2010; citado en Mansora & Idris, p.2); en ese sentido los empleadores deben considerar el equilibrio personal y laboral como una de las mejores prácticas para retener al talento (Umamaheswari y Krishnan, 2015, p.261), ya que, esto minimiza el estrés y reduce la intención de rotar (Basharat , *et al.* ,2018, p.6).

### **Liderazgo como factor de retención para reducir las intenciones de rotar**

En los últimos 30 años el liderazgo se ha convertido en una de las áreas más estudiadas, es un campo de estudio fundamental para toda organización, ya sea pública o privada, ya que es importante que un líder motive a sus empleados con la finalidad de que estén satisfechos (Chen, 2020, p.5), impactando positivamente en los resultados, como mejorar el desempeño y disminuir las tasas de rotación de los empleados, mejorando así la retención de empleados (Momeni, 2009; como se citó en Alzyoud, *et al.*, p.3, 2019). La teoría del liderazgo ha evolucionado con el transcurso de los años, desde el enfoque del liderazgo carismático hasta las dimensiones del liderazgo: transaccional y transformacional. Burns (1978) hace uso del término como un enfoque importante para la teoría del liderazgo y define estos 2 tipos: transaccional y transformacional. El liderazgo transaccional está relacionado con los procedimientos actuales de la empresa y el transformacional busca cambios con la finalidad de mejorar y motivar sus empleados, ambos buscan satisfacer a sus empleados para retenerlos y minimizar la intención de rotación (Grint, 2011; Yukl y Heaton, 2002; citado en Parka y Pierce, 2020, p.2.)

### **Compensaciones como factor de retención para reducir las intenciones de rotar**

Las compensaciones son definidas como un pago decente y justo para los empleados porque han contribuido al logro de la organización o como todas las formas de pago que reciben los empleados y que se derivan de su empleo. La compensación se divide en dos formas; financieros y no financieros (Noerlina, *et al.*, 2019, p. 1383). Las compensaciones incluyen salarios y otras formas de pago como bonificaciones, participación en las ganancias, pago de horas extras y comisión de ventas. También puede incluir activos no monetarios como un automóvil, vivienda pagada por la empresa, beneficios de la empresa y opciones sobre acciones (Armache, 2014; como se citó en Dhanpat, *et al.*, 2018, p.4)

Las compensaciones de carácter monetario son más influyentes a la hora de retener al trabajador, sin embargo, se debe buscar una combinación balanceada entre lo monetario y no monetario con la finalidad de reducir las intenciones de rotar. (Odendaal, Zyl y Surugial, 2014, p.495). Los empleados que tienen una compensación baja a menudo no se involucran dentro de la compañía, lo que resulta en un bajo nivel de retención en los empleados y un alto nivel de rotación (Khalid y Nawad, 2018, p.4). Así, las compensaciones son consideradas como una

efectiva estrategia de retención, siempre y cuando, el empleador haga un balance adecuado entre las compensaciones de carácter monetario y no monetario, disminuyendo la intención de rotar del trabajador (Dhanpat, *et al.*, 2018, p.5).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo de investigación**

Las revisiones sistemáticas son consideradas un tipo de investigación especial, pues su diferencia radica en que, resume el estado actual de una serie de determinadas investigaciones sobre un tema en específico, a través de un proceso sistemático realizado con rigurosidad y reproducibilidad. Este tipo de investigaciones proporcionan una visión y comprensión más profunda de un determinado fenómeno de la realidad, tomando en cuenta los resultados de otros estudios científicos para reforzar el conocimiento existente e identificar problemas sin resolver; con la finalidad de facilitar la toma de decisiones según la evidencia (Prieto y Prieto, 2018, p.387).

Las revisiones sistemáticas de tipo sistematizadas pretenden incluir uno o más elementos del proceso de revisión sistemática. Sin embargo, este tipo de revisiones carecen de algunos elementos como por ejemplo disponer de dos o más revisores que evalúen los documentos sometidos a análisis. Estas revisiones poseen un alto grado de sistematización de la búsqueda, lo que permite al autor demostrar el conocimiento de los procesos y competencia técnica en las etapas que lo componen (Guirao, 2015, p.16). Así, dentro de las revisiones sistemáticas, existen métodos y enfoques de investigación según el giro del estudio que realicen los autores.

Las revisiones sistemáticas con enfoque cuantitativo deben poseer suficientes estudios con metodología comparable para llegar a un pronóstico, la cual se lleva a cabo con una combinación estadística denominada «metanálisis»; La técnica del meta análisis combina la información de todos los estudios relevantes, obteniendo estimaciones más precisas de los efectos en conjunto sobre la pregunta planteada, además, tiene la ventaja de que permite investigar la consistencia de la evidencia entre los diferentes estudios y explorar las diferencias entre los mismos (Prieto y Prieto, 2018, p.391)

La actual investigación fue sometida al proceso de revisión sistemática pues, se ha identificado diversos artículos científicos que cuentan con información relacionada a la problemática en cuestión, con el fin de analizar posteriormente cada uno de ellos y seleccionar aquellos artículos que aporten de manera potencial

al estudio. Es necesario mencionar, que la investigación es una revisión sistemática de tipo sistematizada con un enfoque cuantitativo.

Según Muñoz (como cita en Salgado, 2018), las variables son “aquellos fenómenos, características, cualidades, atributos, rasgos o propiedades que se estudian y cuya variación es susceptible de medición, al tomar diferentes valores, magnitudes o intensidades” (p.114). En el estudio, se explicó que la variable denominada rotación del personal va a depender de la variable retención del talento puesto que, los niveles de rotación de una determinada empresa van a aumentar o disminuir de acuerdo a la eficacia que tengan al retener al personal. De modo que, las variables ya expuestas se operacionalizan de la siguiente manera.

V1: Factores de retención del talento (independiente)

V2: Intención de rotación (dependiente)

### **3.2 Protocolo y registro**

El protocolo y registro es un aspecto fundamental y necesario dentro de las revisiones sistemáticas de tipo sistematizadas ya que incluyen todo el proceso de elaboración: desde la selección de artículos científicos (tomando en cuenta la literatura desde el principio), análisis y síntesis de datos (Prieto y Prieto, 2018, p.390). La finalidad del protocolo y registro radica en identificar, y evaluar los estudios, analizar e interpretar los resultados, facilitando la transparencia y reproducibilidad de sus conclusiones (González, Cobo y Vilaró, 2014, p.7).

De este modo, en el presente estudio se identificó el problema a investigar previa revisión de diversos artículos que mencionen la problemática, para luego hacer una evaluación pertinente del tema seleccionado, posteriormente se realizó un resumen, donde se especifica la existencia y veracidad del problema en la realidad, para que estos sean tomados en cuenta en la revisión sistemática de carácter cuantitativo o meta análisis

Es importante mencionar que, para desarrollo del estudio se hizo la búsqueda de distintos artículos científicos con la intención de realizar el meta análisis, sin embargo, esta premisa no fue impedimento para considerar también a aquellos artículos científicos de carácter cualitativo relacionadas al problema y a la variable principal. Todos los artículos de carácter cualitativo y cuantitativo considerados en la investigación han sido sustraídos a través de la biblioteca virtual de la Universidad César Vallejo, cuya plataforma da acceso libre a base de datos

como Scopus, Web of Science, Proquest, Ebsco, Redalyc y Scielo, las cuales han sido de gran utilidad para el desarrollo de la investigación. Así, a continuación, se presentó una matriz la cual hace registro de todos los artículos tomados en cuenta.



### 3.3 Criterio de elegibilidad

Uno de los aspectos que distingue a una revisión sistemática es la especificación previa de los criterios para la inclusión y exclusión de estudios. Estos criterios, se basa en un primer momento a una selección inicial de artículos potencialmente elegibles, en base a ciertos criterios como, por ejemplo: el abstract, título y año (González, Cobo y Vilaró, 2014, p.5).

Los criterios que se han tomado en cuenta se relacionan con el protocolo ya expuesto anteriormente y a las exigencias que demanda la realidad del contexto en la cual se desarrolla la investigación, con el fin de aportar mayor fiabilidad y precisión a la hora de realizar la selección de estudios y obtener resultados. Por ende, los criterios de inclusión y exclusión de búsqueda general se resumieron en los siguientes enunciados: todos los artículos científicos que se encuentren indizados en revistas de carácter internacional a través de plataformas como Scopus, Web of Science, Proquest, Ebsco y Redalyc. Los estudios deben tener como máximo una antigüedad de 6 años. Los artículos deben tener la misma orientación de estudio y contener primordialmente la variable principal o en su defecto, las dimensiones de ésta.

#### Tabla 2.

##### *Lista de Palabras Clave*

Lista de palabras clave		
Retention	Job rotation	Intention retention
Talent retention	Estrategias de retención	Bajas laborales
Staff retention	Factores de retención	Intención de irse
Retention cause	Retención laboral	Intención de permanecer
Retention factors	Herramientas de retención laboral	Intención de rotar
Job retention	Retención del talento	Permanencia laboral
Employee retention	Retención personal	Staff holding
Job retention tools	Rotación laboral	Retention and rotation
Retention reasons	Intention Turnover	Retention in companies
Job rotation	Staff Turnover	Retention and turnover

*Nota: Lista de palabras claves utilizadas para la búsqueda de información.*



### **3.4 Fuentes de información**

Las fuentes de información expresan a todo el suministro de referencias extraído de base de datos especializados en un tema o área en concreto, con la finalidad de llevar un proceso manual de búsqueda y contribuyendo así, a la reducción de sesgo de la investigación (González, Cobo y Vilaró, 2014, p.8). En primera instancia, se consultó información legítima en la base de datos Scopus, una de las fuentes con mayor credibilidad y uso en el sector investigación. Se recopiló diversos artículos científicos pertenecientes a revistas indizadas, no obstante, el acceso libre tuvo limitaciones en la descarga de archivos, por esta razón, se descargó una extensión de esta fuente llamada “Scopus Document Download Manager”, el cual se enlaza con el navegador Google Chrome, para realizar la descarga de la información. Es esencial mencionar que se obtuvo 550 artículos de esta plataforma, de los cuales se consideraron 63 artículos según los criterios de inclusión y exclusión utilizados en la investigación. Como segunda fuente, se consultó en Web of Science, cuya base de datos almacena artículos científicos de carácter internacional y ciento de ellos pertenecientes a revistas indizadas, de esta plataforma se obtuvo 380 artículos, de los cuales se extrajo 11 artículos considerando los criterios de elegibilidad. Como tercera fuente se consultó a EBSCO, dónde se obtuvo 75 artículos, de los cuales se consideró 4 estudios. Como cuarta fuente, se consultó en Proquest, cuya fuente es de alta categoría a nivel mundial, de esta plataforma se obtuvo 35 artículos de los cuales se consideró 9 estudios. Como quinta fuente se consultó en Scielo, de dónde se obtuvo 30 artículos y se consideró 2 estudios. Como sexta y última fuente se consultó en Redalyc, de dónde se obtuvo 25 artículos, considerando solo un estudio según los criterios de elegibilidad de búsqueda general de la investigación. (Ver Anexo 1).

### **3.5 Búsqueda**

Para realizar la búsqueda de estudios en las revisiones sistemáticas de tipo sistematizada, se debe definir los criterios de elegibilidad de acuerdo al enfoque y tipo de investigación. En este punto, se debe explicar las técnicas de búsqueda que se utilizaron para la detección de artículos atinentes a la pregunta formulada; así como, en qué base de datos se llevará a cabo la búsqueda

estableciendo de forma anticipada, la metodología de investigación y facilitando la reproducibilidad del estudio. Así, es recomendable utilizar diversos términos para referirse a la misma situación, a fin de captar el mayor número de trabajos potencialmente elegibles, bases (Moreno et.al ,2018, p.185). De acuerdo al protocolo y los criterios de elegibilidad mencionados con anterioridad, es posible efectuar un proceso de búsqueda de forma adecuada. Las fuentes de información como Scopus, Web of Science (WOS), Proquest, Scielo y Redalyc fueron utilizados en el proceso de búsqueda de información.

Las mecánicas de búsqueda en las plataformas como Scopus, WOS y Proquest inician en primera instancia, ingresando el nombre de la variable principal en inglés, y la traducción se debe realizar teniendo en cuenta palabras técnicas, de caso contrario el buscador arrojará otro tipo de información a la ingresada. En segunda instancia, en el buscador de la plataforma se debe colocar los filtros según sea el caso, para agilizar la búsqueda. En tercera instancia, identifica los artículos que contengan lineamientos aceptables según el giro de la investigación. En cuarta instancia, verifica los artículos que cumplan con los criterios de elegibilidad generales ya planteados. En quinta instancia, comprobar que el estudio sea indizado, y, por último, se descarga y se guarda el archivo. El mismo procedimiento se utilizó en las plataformas de Scielo y Redalyc, con la diferencia de que la búsqueda de la variable principal en estas plataformas fue en español.

**Tabla 3.**

*Resultados de Filtrado Semiautomático y Comprobación Manual*

Base de datos	Original	Semi-automatic		Manual checking	
		Exclusión	Inclusión	Duplicado	Abstract
Scopus	550	445	105	42	63
Web Of Science	380	320	60	49	11
Proquest	35	20	15	6	9
EBSCO	75	65	10	6	4
Scielo	30	18	12	10	2
Redalyc	25	24	1	0	1
TOTAL	1,095	892	203	113	90

*Nota: Se realizó un primer filtro según criterios de elegibilidad general, dónde se seleccionaron 90 artículos.*

### **3.6 Selección de estudios**

La selección inicial de estudios se elabora en base a los resúmenes y títulos de la información disponible detectando los estudios potencialmente elegibles. Esto se realiza generalmente a través del uso de diagramas de flujo para presentar el proceso de selección de artículos, donde se especifica desde el número inicial de estudios potencialmente elegibles según la búsqueda ejecutada hasta los finalmente incluidos, exponiendo a detalle los motivos por los cuales se excluyeron las investigaciones que no se tomaron en cuenta finalmente (Moreno, *et.al.*, 2018, p.185).

Como criterios de inclusión principalmente, se seleccionó a todos los artículos que tenga hasta 6 años de antigüedad, que contengan la variable principal o en su defecto las dimensiones; que se encuentren indizados en revistas de alta categoría extraídos de base de datos potencialmente fiables como Scopus o WOS; y además sean cuantitativos con data estadística como el coeficiente de correlación y el sig. bilateral. Y como criterio de exclusión, todos los artículos que cuenten con un modelo cualitativo, no obstante, estos artículos de igual forma aportan en la parte teórica del estudio. De tal modo, que ambos criterios arman la estructura del trabajo de investigación

**Tabla 4.***Artículos Incluidos en el Estudio*

#	CODIGO	TÍTULO	AUTOR	AÑO	MUESTRA
1	A26	The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example	Xianyin Lee, Boxu Yang y Wendong Li	2020	418
2	A27	A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Jewelry Distribution Distributor	Sangki Lee y Donghae Lee	2020	210
3	A31	Exploring employee retention and intention to leave within a call centre	Nelesh Dhanpat, Faith D. Modau, Phokela Lugisani, Rethabile MaboJane, Mbail Phiri	2017	282
4	A33	Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work–family balance and moderating role of work–family conflict	Basharat Raza, Muhammad Ali, Khalida Naseem, Abdul Moeed, Jamil Ahmed & Muhammad Hamid	2018	306
5	A35	Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction	Margherita Zito, Federica Emanuel, Monica Molino, Claudio Giovanni Cortese, Chiara Ghislieri, Lara Colombo	2018	318
6	A41	Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model	Abdulmajeed Saad ALBALAWI, Shahnaz NAUGTON, Malek Bakheet ELAYAN and Mohammad Tahseen SLEIMI	2019	270
7	A51	Predicting manufacturing employee turnover intentions	Angie R. Skelton y Deborah Nattress and Rocky J. Dwyer	2018	1000
8	A52	The Impact of Job Satisfaction on the Turnover Intent of Executive Level Central Office Administrators in Texas Public School Districts: A Quantitative Study of Work-Related Constructs	Johnny O'Connor	2018	234
9	A59	Entrepreneurial Leadership and Turnover Intention in Startups: Mediating Roles of Employees' Job Embeddedness, Job Satisfaction and Affective Commitment	Juan Yang, Bo Pu y Zhenzhong Guan	2019	403
10	A7	Job Satisfaction and Turnover Intention Among People with Disabilities Working in Special Employment Centers: The Moderation Effect of Organizational Commitment	Marina Romeo, Montserrat Yepes-Baldó, Claudia Lins	2020	245
11	A8	Should I Stay or Should I Go? The Role of Motivational Climate and Work–Home Spillover for Turnover Intentions	Karoline Hofstett Kopperud, Christina GL Nerstad, Anders Dysvik	2020	1074
12	A9	Public Service Motivation and Turnover Intention: Testing the Mediating Effects of Job Attitudes	Kai-Peng Gan, Yun Lin y Qiu Wang	2020	587
13	A12	THE IMPACT OF CAREER PLANNING AND CAREER SATISFACTION ON EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION	Ahmad Munir Mohd Salleh, Khatijah Omar.Omar Jaber Aburumman, Nik Hazimah Nik Mat, Mohammad Ayesh Almhairat	2020	412
14	A13	The Relationship between Recruiter Burnout, Work Engagement and Turnover Intention: Evidence from Serbia	Tatjana Ivanovic, Sonja Ivancevic, Milica Maricic	2020	100
15	A16	Research on the Effect of the Different Empathy Ability of Supervisor on the Turnover Intention in the Organizational Culture	Chang soo Han, Yen Yoo You, Seon Ji Kim	2020	250
16	A17	The effect of job demand, work exhaustion, and job satisfaction on turnover intention	Phuong V. Nguyena, Huynh Thi Sa Doa, Binh Tan Maia	2020	318
17	A18	Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers	Taekyung Parka, Barbara Pierce	2019	214
18	A22	The Effect of Motivation Strategies on the Turnover Intention Among Millennials in the Banking Industry: A Structural Equation Model	Dwi Novitasari, Asri Laksmi Riani, Joko Suyono, Mugi Harsono	2020	120
19	A73	Retention of Valuable Talent: Developing an Effective Retention Strategy for Technology Professionals in India using Structural Equation Modelling	Priyada Sudhakaran, G Senthilkumar	2019	942
20	A82	A STUDY OF HRM PRACTICES IN RELATION TO EMPLOYEE RETENTION IN PRIVATE BANKING SECTOR.	Chaudhary, Nirmalu	2015	400

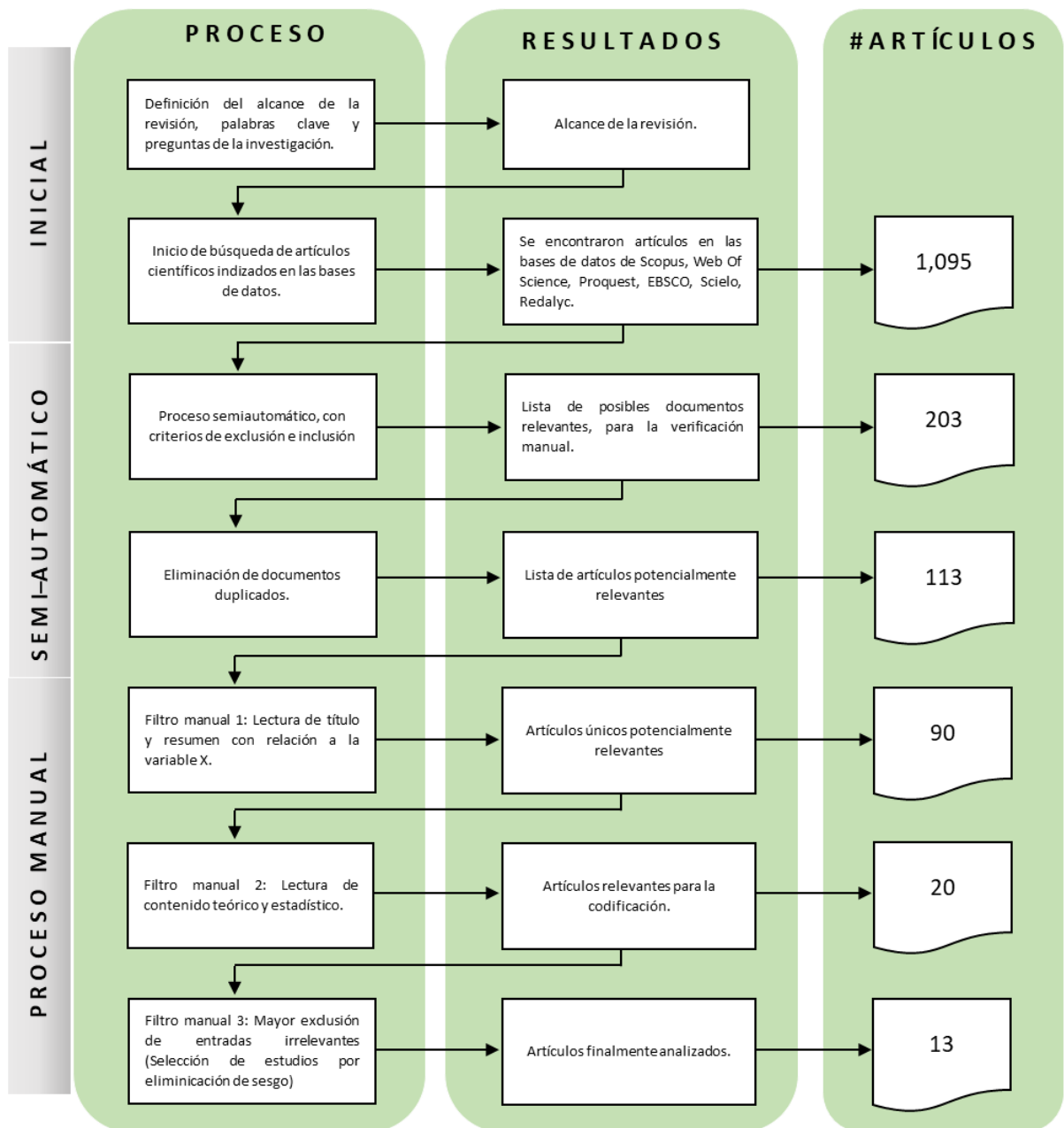
### **3.7 Proceso de extracción de datos**

El proceso de extracción de datos consiste en la formulación de los artículos seleccionados finalmente y que serán incluidos en la revisión sistemática, considerando los criterios de elegibilidad y los criterios relacionados a la problemática en estudio (Moreno, *et al.*, 2018, p. 185).

El diagrama de flujo en una revisión sistemática presenta el proceso de selección de artículos, donde se especifica desde el número inicial de artículos potencialmente elegibles según el tipo de búsqueda que se haya realizado hasta los finalmente incluidos, explicando los motivos por los cuales se excluyeron las investigaciones que no se consideraron finalmente (Moreno, *et al.*, 2018, p. 185). Por ello, el diagrama de flujo y declaración PRISMA de este estudio, expresó el cumplimiento de los criterios de elegibilidad para el proceso de extracción de datos con la finalidad de procesarlo en el programa Jamovi para la obtención de los resultados.

# Gráfico 1.

Diagrama de Flujos y Declaración PRISMA



### 3.8 Lista de datos

La lista de datos consiste en la definición de cada variable de la información que se buscó inicialmente de los estudios primarios y se considera aspectos de modificación, contracción o simplificación de las variables primarias originales, con la finalidad de buscar información útil y verás que aporte a la investigación (Moraga y Cartes, 2015, p.328).

**Tabla 5.**

*Marco de la teoría del aprendizaje*

<b>Categorías</b>	<b>Explicación</b>
Retención del personal	La retención de empleados es un proceso en el que se anima a los empleados a permanecer dentro de la organización durante el período máximo de tiempo o hasta la finalización del proyecto. Muchas políticas de retención de empleados tienen como objetivo abordar las diversas necesidades de los empleados para mejorar su satisfacción laboral y reducir el costo sustancial involucrado en la contratación y capacitación de nuevo personal. La retención de empleados es una fuente vital de ventaja competitiva para cualquier organización (Chaudhary. 2015, p.71)
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral posee dos percepciones diferentes que se deben tomar en cuenta para retener al empleado y reducir los niveles de rotación, las cuales son: satisfacción general, referida al trabajo en su conjunto, y satisfacción específica, referida a aspectos individuales del trabajo (por ejemplo, el nivel de remuneración). (Molino, Cortese, Ghislieri & Colombo, 2018, p.4)
Compensaciones	Las compensaciones son consideradas como una efectiva estrategia de retención, siempre y cuando, el empleador haga un balance adecuado entre las compensaciones de carácter monetario y no monetario, disminuyendo la intención de rotar del trabajador (Dhanpat, Modau, Luginani, MaboJane & Phiri, 2018, p.5)
Liderazgo	La teoría del liderazgo ha evolucionado con el transcurso de los años, desde el enfoque del liderazgo carismático hasta las dimensiones del liderazgo: transaccional y transformacional. Burns (1978) hace uso del término como un enfoque importante para la teoría del liderazgo y define estos 2 tipos: transaccional y transformacional. El liderazgo transaccional está relacionado con los procedimientos actuales de la empresa y el transformacional busca cambios con la finalidad de mejorar y motivar sus empleados, ambos buscan satisfacer a sus empleados para retenerlos y minimizar la intención de rotación (Parka & Pierce, 2020, p.2).
Cultura Organizacional	La cultura organizacional se refiere a las normas, valores, expectativas y percepciones que comparten los miembros de una organización que influye en la permanencia del empleado en la empresa (Parka & Pierce, 2020, p.5)
Equilibrio vida personal - laboral	El equilibrio entre la vida personal y laboral se define como las políticas flexibles y favorables entre la familia y las organizaciones; estas prácticas ayudan a mejorar la ventaja competitiva de la empresa y a reclutar trabajadores que no tengan la intención de irse de la organización (Umamaheswari & Jayasree, 2015, p. 261)

*Nota: Lista de datos de información cada variable que se buscó inicialmente de los estudios primarios.*

### **3.9 Riesgo de sesgo en los estudios**

El sesgo de publicación en los estudios es consecuencia de una asociación entre la calidad o el resultado del original y su posterior falta de visibilidad ante la comunidad científica (González, Cobo y Vilaró, 2014, p.32). Por ello, en el estudio se analizó rigurosamente el contenido de los artículos seleccionados para el procesamiento de datos en JAMOV. Los criterios que se utilizaron para la eliminación de sesgo en esta selección final son los siguientes: mismo enfoque de investigación (variable-dimensión), misma metodología de investigación (coef. de correlación y sig. bilateral), y mismo análisis de estudio (trabajadores del sector privado).



**Tabla 6.**

*Riesgo de sesgo en los estudios.*

Ítem	Cod	Autor, año	Título	Metodología	Factores					V2 Intención de rotación
					Satisfacción	Compensación	Liderazgo	Cultura organizacional	Equilibrio entre vida laboral y personal	
1	A26	Lee, Yang y Li (2020)	The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example	Cuantitativo	X	X	X		X	X
2	A27	Lee y Lee (2020)	A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Jewelry Distribution Distributor	Cuantitativo	X			X		x
3	A33	Raza, Ali, Naseem, Moeed, Ahmed y Hamid (2018)	Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work–family balance and moderating role of work–family conflict	Cuantitativo				X	X	X
4	A35	Zito, Emanuel, Molino, Cortese, Ghislieri y Colombo (2018)	Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction	Cuantitativo	X		X			X
5	A41	Albalawi, Naughton, Eleyan y Sleimi (2019)	Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model	Cuantitativo	X					X
6	A52	O'Connor (2020)	The Impact of Job Satisfaction on the Turnover Intent of Executive Level Central Office Administrators in Texas Public School Districts: A Quantitative Study of Work-Related Constructs	Cuantitativo	X					X
7	A59	Yang, Pu y Guan (2019)	Entrepreneurial Leadership and Turnover Intention in Startups: Mediating Roles of Employees' Job Embeddedness, Job Satisfaction and Affective Commitment	Cuantitativo	X	X				X
8	A7	Romeo, Yepes-Baldó y Lins (2020)	Job Satisfaction and Turnover Intention Among People with Disabilities Working in Special Employment Centers: The Moderation Effect of Organizational Commitment	Cuantitativo	X				X	X
9	A12	Ahmad, Salleh, Aburumman, Hazimah y Ayesha (2020)	THE IMPACT OF CAREER PLANNING AND CAREER SATISFACTION ON EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION	Cuantitativo	X			X		X
10	A17	Nguyena, Sa Doa y Tan Maia (2020)	The effect of job demand, work exhaustion, and job satisfaction on turnover intention	Cuantitativo	X					X
11	A18	Parka y Pierce (2020)	Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers	Cuantitativo			X	X		X
12	A31	Dhanpat, Modau, Lugisani, Mabojana y Phiri (2018)	Explorando la retención de empleados y la intención de irse dentro de un centro de llamadas	Cuantitativo		X	X		X	X
13	A82	Chaudhary (2015)	A STUDY OF HRM PRACTICES IN RELATION TO EMPLOYEE RETENTION IN PRIVATE BANKING SECTOR.	Cuantitativo	X	X				X
14	A51	Skelton, Nattress and Dwyer (2018)	Predicting manufacturing employee turnover intentions	Cuantitativo	X					X
15	A8	Kopperud, Nerstad y Dysvik (2020)	Should I Stay or Should I Go? The Role of Motivational Climate and Work–Home Spillover for Turnover Intentions	Cuantitativo					X	X
16	A9	Gan, Lin y Wang (2020)	Public Service Motivation and Turnover Intention: Testing the Mediating Effects of Job Attitudes	Cuantitativo	X	X				X
17	A13	Ivanovic, Ivancevic, Maricic (2020)	The Relationship between Recruiter Burnout, Work Engagement and Turnover Intention: Evidence from Serbia	Cuantitativo	X				X	X
18	A16	Han, You y Kim (2020)	Research on the Effect of the Different Empathy Ability of Supervisor on the Turnover Intention in the Organizational Culture	Cuantitativo			X	X		X
19	A22	Novitasari, Riani, Suyono y Harsono (2020)	The Effect of Motivation Strategies on the Turnover Intention Among Millennials in the Banking Industry: A Structural Equation Model	Cuantitativo				X		X
20	A73	Sudhakaran y Senthilkumar (2020)	Retention of Valuable Talent: Developing an Effective Retention Strategy for Technology Professionals in India using Structural Equation Modelling	Cuantitativo		X	X	X	X	X

13 6 6 7 7 20

### 3.10 Síntesis de los resultados

Robleda (2019) menciona que toda la información plasmada en una revisión sistemática manejados de manera apropiada resulta una herramienta muy útil para llegar a conclusiones que ayuden a los investigadores a evitar errores de interpretación. Luego de la obtención de datos de los estudios individuales se utilizan métodos estadísticos para resumirlos. Los hallazgos de los estudios incluidos están sistemáticamente organizados y se muestran en una tabla resumen, evitando incluir comparaciones o resultados de los que no haya datos (p.194). (Ver anexos 3 al 7).

**Tabla 7.**

*Síntesis de Resultados – Meta análisis*

AUTOR	AÑO	MUESTRA	CORRELACIÓN
Lee	2020	418	-0.61
Lee & Lee	2020	210	-0.254
Romeo	2020	245	-0.11
Ahmad	2020	412	-0.644
Nguyena	2020	318	-0.441
Albalawi	2019	270	-0.45
Yang	2019	403	-0.65
Parka & Pierce	2019	214	-0.51
Raza	2018	306	-0.548
Zito	2018	318	-0.48
O'Connor	2018	254	-0.642
Dhanpat	2018	500	-0.426
Chaudhary	2015	400	-0.435

*Nota: Lista final de 13 artículos ingresados a Jamovi.*

### **3.11 Aspectos éticos**

La investigación se realizó con total transparencia y confiabilidad pues, se basa en datos reales sin ninguna alteración de por medio respetando las bases científicas, metodológicas y teóricas. Lo mencionado anteriormente, fue sustentado a través de un acta de autenticidad de autores supervisada por la Universidad César Vallejo, además se contó con asesoría metodológica y académica por parte de un experto en la materia: y por último el estudio fue ingresado en el programa Turnitin, la cual registró y evidenció que no existe plagio ni similitud con algún otro estudio.

## **IV. RESULTADOS**

### **4.1 Selección de estudios**

Después de haberse hecho la primera búsqueda en dónde se realiza una primera selección general obteniendo como resultado la selección de artículos finales; posteriormente se procede a realizar una revisión sistemática por sesgo, dónde se selecciona con especificidad y rigurosidad aquellos artículos para incluirlos en el meta análisis (Díaz y Cahua, 2017, p.46). Los criterios de inclusión para llegar a la cantidad final de artículos son los siguientes: todo artículo que sea cuantitativo o mixto; además que contenga data estadística como el coeficiente de correlación y el sig. bilateral, que expresé la misma orientación de la investigación, y que sea exclusivamente artículos con presencia en las plataformas de Scopus o Web of Science. En la investigación se cumplió con rigurosidad estos criterios, para finalmente analizar 13 artículos que aportan significativamente el desarrollo de la investigación y al cumplimiento de los objetivos planteados (Ver anexo 8).

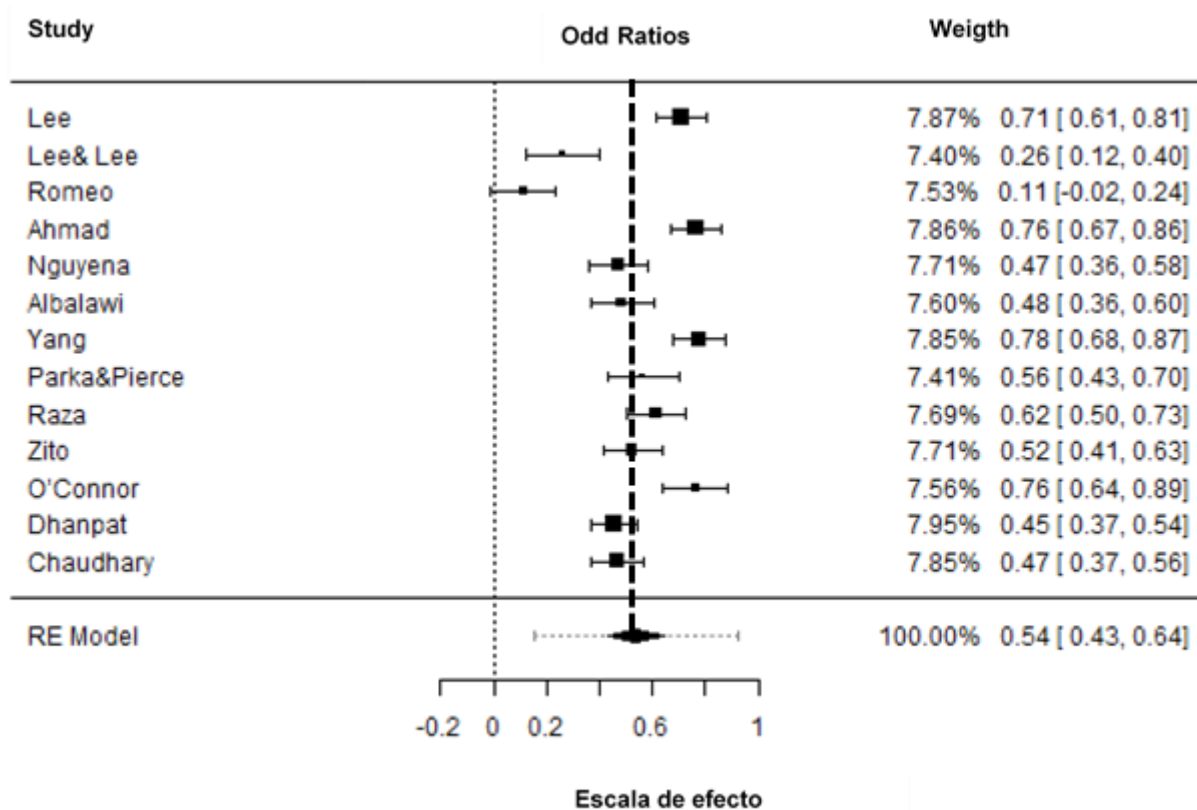
### **4.2 Resultados de los estudios individuales**

#### **FOREST PLOT**

El Forest Plot es una combinación de tabla y elementos gráficos, cuya ventaja es por supuesto visual, ya que es inmediato apreciar las tendencias que puedan existir respecto a la existencia de un cierto efecto y, por otro lado, también se destaca la posible heterogeneidad entre estudios, ya que los diferentes intervalos de confianza quedarán poco o nada solapados (González, Cobo y Vilaró, 2014, p.28).

**Gráfico 2.**

*Forest Plot (Coeficientes de Correlación) Factores de Retención y la Intención de Rotar.*



**Tabla 8.**

*Meta análisis.*

Random-Effects Model (k = 13)						
	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0.537	0.0546	9.85	<.001	0.430	0.644

Note. Tau<sup>2</sup> Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

En el gráfico 2 y la Tabla 9 se observó que se analizaron 13 investigaciones, obteniendo un valor  $Q=0.54$ , a un nivel de significancia de 0,01; con 13 grados de libertad. Estos datos indicaron que existe una importante variabilidad en los resultados de los estudios a futuro con respecto a los factores de retención y la

intención de rotar en las empresas, lo que significa que los estudios se acercan más a la realidad con una aceptable probabilidad de relación entre ambas variables. En este gráfico, se observa también que la escala de efecto es positiva con 7 artículos, los cuales se encontraron dentro de las líneas endocriadas superpuestas en el overall o estimador global; que demuestran que existe la probabilidad de que, si los factores de retención se aplican dentro de una organización, los resultados tendrán un efecto positivo. Asimismo, es importante mencionar que se realizó un análisis estadístico por cada variable de investigación con la finalidad de comprobar los objetivos planteados en la investigación.

### 4.3 Síntesis de los resultados

La heterogeneidad estadística hace referencia a la variabilidad de las estimaciones de los efectos del tratamiento estimados en los diferentes estudios, y en gran medida tiene su origen en la heterogeneidad metodológica y clínica. Es decir, heterogeneidad refiere a una variabilidad del efecto observado mayor de lo esperado si solo contáramos con el azar (González, Cobo y Vilaró, 2014, p.11).

**Tabla 9.**

*Nivel de Heterogeneidad*

Tau	Tau <sup>2</sup>	I <sup>2</sup>	H <sup>2</sup>	R <sup>2</sup>	df	Q	p
0.188	0.0354 (SE= 0.0158)	91.97%	12.456	.	12.000	136.836	< .001

En la tabla 10 se observó, que las investigaciones arrojaron un alto nivel de heterogeneidad (I<sup>2</sup>=91.97%), lo que significa que los resultados de los estudios seleccionados aportan significativamente al objetivo de la investigación, haciendo de ésta un estudio con un alto nivel de validación. Asimismo, el ponderado de la investigación el cuál se ve reflejado en el diagrama de bosque con un overall mayor o igual a 0.50 (Q=0.54) lo que significa que tiene mayor alcance hacia la realidad si los factores de retención son aplicados en una organización. Además, se observa que 7 estudios han aportado al estimador global u overall de forma significativa.

## V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo por finalidad determinar la relación entre los factores de retención y las intenciones de rotación laboral plasmados en los siguientes objetivos:

Para alcanzar el primer objetivo se seleccionó 10 estudios científicos que sustentan que la satisfacción laboral es un factor efectivo de retención para reducir las intenciones de rotar dentro de una empresa.

La satisfacción como factor de retención generalmente se considera un concepto multifacético; que incluyen aspectos físicos y psicológicos involucrados con los trabajadores y su entorno (Yang, Pu y Guan, 2019, p.3). Asimismo, este factor se define como una actitud hacia la ocupación o un estado psicológico agradable y positivo en relación con la propia ocupación o experiencia laboral (Kim, *et al.*, 2015; como se citó en Lee y Lee, p.19). Es importante mantener satisfecho al colaborador, ya que esto reduce las probabilidades de que el trabajador tenga intención de irse de la compañía (Zito, *et al.*, 2018, p.4); y para que las empresas puedan mantener satisfecho a su personal deben sumar esfuerzos para que igualen o superen las expectativas del trabajador con la realidad organizacional en la que interactúan (Albalawi, *et al.*, 2019, p. 312). Se debe tener en cuenta que para que un individuo esté satisfecho, se deben satisfacer cinco necesidades básicas: (a) las necesidades fisiológicas, de seguridad, social, de estima y de auto-realización (O'Connor, 2020, p.2) además, este factor de retención involucra aspectos externos (por ejemplo, condiciones de trabajo) y aspectos internos (por ejemplo, expectativas de carrera del empleado), (Nguyena, Sa Doa y Tan Maia, 2020, p.3625). Así, la decisión de un empleado de dejar su centro de labores es un resultado de su insatisfacción laboral afectando a la organización y el empleado, ya que los afecta a ambos de muchas maneras (Romeo, *et al.*, 2020, p.3). El aumento en la intención de rotación no solo se debe a la búsqueda de nuevos puestos de trabajo, sino también al bajo nivel de satisfacción, lo que lleva a incentivar a los empleados a buscar nuevos puestos de trabajo (Ahmad, *et al.*, 2020, p.220). Por todo lo mencionado anteriormente, es evidente que una mayor satisfacción laboral se asocia con una menor intención de rotación (Lee, Yang y Li, 2020, p.699). Lo que demuestra que

la satisfacción laboral como factor de retención disminuye la intención de irse en los trabajadores (Chaudary ,2015, p.3).

Es importante mencionar que estos estudios científicos evidencian estadísticamente el primer objetivo. El estudio de Lee, Yang y Li (2020), Lee y Lee (2020), Zito, *et al.* (2018), O'Connor (2020), Yang, Pu y Guan (2019), Ahmad, *et al.* (2020), Nguyena, Sa Doa y Tan Maia (2020) y Chaudhary (2015) concluyen que existe una correlación inversamente proporcional entre satisfacción laboral y la intención de rotar de 0.61, 0.25, 0.48, 0.64, 0.65, 0.64, 0.44 y 0.43 respectivamente. Estos estudios evidencian estadísticamente el efecto positivo entre la satisfacción laboral como factor de retención para reducir la intención de rotación.

Para alcanzar el segundo objetivo se seleccionó 5 estudios científicos que sustentan que la cultura organizacional es un factor efectivo de retención para reducir las intenciones de rotar dentro de una empresa.

La cultura organizacional se define como un conjunto de actitudes que refleja el patrón de comportamiento de sus miembros. Es una variable importante que afecta las tasas de rotación, el comportamiento de ciudadanía organizacional y la tasa de absentismo (Lee y Lee, 2020, p.19). Además, este factor hace alusión a todas las características percibidas por todos los miembros de una organización impuestas por la misma (Chaudhary, 2015, p.71). Por ende, la cultura organizacional es predominada como un factor de retención que disminuye la intención de rotar dentro de las organizaciones (Parka y Pierce, 2020, p.2), actuando también como un predecesor dentro de la organización para que los trabajadores no dejen sus centros de labores (Dhanpat, *et al.*, 2018, p.3).

Es importante mencionar que estos estudios científicos evidencian estadísticamente el segundo objetivo. El estudio de Lee, Yang y Li (2020), Dhanpat, *et al.* (2018) y Chaudhary (2015) concluyen que existe una correlación inversamente proporcional entre cultura organizacional y la intención de rotar de 0.43, 0.51 y 0.61 respectivamente. Esta premisa también es comprobada por Lee y Lee (2020), Parka y Pierce (2020) quienes concluyen también que existe una correlación inversamente proporcional de 0.35 y 0.37 respectivamente. Estos estudios evidencian estadísticamente el efecto positivo entre la cultura organizacional como factor de retención para reducir la intención de rotación.



Para alcanzar el tercer objetivo se seleccionó 4 estudios científicos que sustentan que el equilibrio entre la vida personal y el trabajo es un factor efectivo de retención para reducir las intenciones de rotar dentro de una empresa.

El equilibrio entre vida personal - trabajo se define como la capacidad de la persona para equilibrar la necesidad de ambos aspectos con ayuda de su empleador. El equilibrio trabajo-familia aumentará su satisfacción laboral y disminuirá las intenciones de rotación (Raza, 2020, p.5). Es importante mencionar que, los empleados prefieren un trabajo que es desafiante, ofrece oportunidades de crecimiento, compensa de manera justa y les permite lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal. Si una organización no satisface estas necesidades, el empleado puede tener la intención de irse (Dhanpat, *et al.*, 2018, p.3). Así, para que los trabajadores se mantengan en su centro de labores la organización debe considerar otorgar un equilibrio entre la vida personal y el trabajo (Romeo, *et al.*, 2020, p.5). Por ende, las empresas deben considerar el equilibrio entre vida personal y el trabajo como un factor que ayuda a retener a los trabajadores con la finalidad de que estos no renuncien de sus centros de labores (Lee, Yang y Li, 2020, p.700).

Es importante mencionar que estos estudios científicos evidencian estadísticamente el tercer objetivo. El estudio de Lee, Yang y Li (2020) concluyen que existe una correlación inversamente proporcional de 0.55. Esta premisa también es comprobada por Raza, *et al.* (2018) quién concluye que existe una correlación inversamente proporcional de 0.548; asimismo Dhanpat, *et al.* (2018) y Romeo, *et al.* (2018) concluyen también que existe una correlación inversamente proporcional de 0.426 y 0.13 respectivamente. Estos estudios evidencian estadísticamente el efecto positivo que conlleva otorgar un equilibrio entre la vida personal-trabajo y la intención de rotación.

Para alcanzar el cuarto objetivo se hizo la selección de los estudios científicos que sustentan que el liderazgo es un factor efectivo de retención para reducir las intenciones de rotar dentro de una compañía.

El apoyo del líder es un factor de retención importante, la aplicación afectiva conlleva a que los empleados permanezcan en la organización (Dhanpat, *et al.*, 2018, p.7); por esta razón el liderazgo es crucial para el compromiso y desarrollo de los empleados que tiene como finalidad minimizar la intención rotación (Zito, *et*

*al.*,2018, p.10). Los líderes cumplen la función principal de mostrar compromiso con el trabajador y de esta manera reducir la probabilidad de la renuncia voluntaria a sus trabajos (Parka y Pierce, 2020, p.6); en ese sentido el comportamiento del líder influye en las decisiones que el trabajador pueda tomar (Lee, Yang y Li, 2020, p. 699). Parka y Pierce (2020) demuestra existe una correlación de 0.510 entre liderazgo como factor de retención en la reducción de la intención de rotación, por otro lado, Dhanpat, , *et al.* (2018) demuestra una correlación de 0.347 entre liderazgo como factor de retención en la reducción de la intención de rotación, asimismo Lee, Yang y Li (2020) demostraron que el liderazgo puede reducir las intenciones de rotación de los empleados con una correlación de -0.34 inversamente proporcional, finalmente Zito, *et al.* (2018) muestran que el liderazgo se correlaciona inversamente en -0.31 con la rotación de los empleados.

Para alcanzar el quinto objetivo se hizo la selección de 4 artículos científicos que sustentan que la compensación es un factor efectivo de retención para reducir las intenciones de rotar dentro de una empresa

La compensación es fundamental en los acuerdos contractuales e implícitos entre el empleador y el empleado Dhanpat, *et al.*, 2018, p. 4), ya que, influyen en el bienestar del trabajador, de esta manera se puede reducir la probabilidad de la intención de rotación (Lee, Yang y Li, 2020, p. 700), asimismo la compensación está relacionada directamente con la retención de empleados , siendo el predictor más fuerte de este indicador (Chaudhary, 2015, p.67); es así que tiene una influencia notable en las intenciones de rotación (Yang, Pu y Guan,2019, p.6 ).

Es importante mencionar que los estudios científicos evidencian de manera estadística el quinto objetivo. Dhanpat, *et al.* (2018) demuestra que existe una correlación inversa de 0.523 entre compensaciones como factor de retención relacionado con la intención de rotación, asimismo Lee, Yang y Li (2020) muestra la existencia de una correlación de 0.5 entre compensaciones como factor de retención relacionado con la intención de rotación, por otro lado Chaudhary (2015) menciona que existe una correlación de 0.361 entre compensaciones como factor de retención relacionado con la intención de rotación, finalmente Yang, Pu y Guan (2019) demuestra que la correlación entre compensaciones como factor de retención relacionado con la intención de rotación es de 0.25 inversamente proporcional.

## 5.1 Limitaciones

Las limitaciones en las revisiones sistemáticas de tipo sistematizada comprenden al sesgo de publicación o al sesgo de selección, el cual es una de las principales críticas del meta análisis. Es importante definir con claridad los criterios de inclusión y exclusión de los estudios en la revisión, y que estos sean lo más objetivos posible. El propio autor del meta análisis puede sesgar los resultados, ya que su criterio para incluir o excluir un estudio del análisis puede venir influenciado por los resultados del mismo (González, Cobo y Vilaró, 2014, p.37)

En esta investigación se realizó una eliminación de los sesgos tomando en cuenta determinados criterios que limitan la selección de estudios para el desarrollo de la investigación, los cuales se plasman en la siguiente tabla.

**Tabla 10.**

*Especificación de sesgo.*

<b>NRO</b>	<b>COD</b>	<b>Categorías</b>	<b>Explicación</b>
14	A51	Un modelo de estructura ecuacional	Se utilizó histogramas u graficos de probabilidad normal, relacionando conjuntamente la variable satisfacción e integración con rotación laboral. Plateamiento de hipotesis de las dimensiones
15	A8	Un modelo de estructura ecuacional	con diferente enfoque y uso de modelo predictivo de mediación estructural para el analisis de las dimensiones.
16	A9	Orientado a la Gestión Pública	Enfocado a la gestión publica
17	A13	Un modelo de estructura ecuacional	Enfoque dirigido a los altos directivos de recursos humanos y uso de modelo de ecuaciones estructurales para evaluar las relaciones entre las dimensiones.
18	A16	Enfoque distinto	Investigación dirigida a pequeñas y medianas empresas.
19	A22	Enfoque distinto	Analiza la Variable principal (factores de retencion) como un resultado de la relación entre variables
20	A73	Un modelo de estructura ecuacional	Uso del modelo estructural AMOS v22.0

Nota: *Especificación de sesgo de selección*

## VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones obtenidas en el desarrollo de la investigación a través de una revisión sistemática de los estudios científicos seleccionados según los criterios de elegibilidad arrojaron resultados en el Forest Plot y evidenciaron tendencias heterogéneas en el análisis de las variables de estudio. Es importante mencionar, que la justificación teórica es completa y específica, lo que permitió explicar con profundidad aspectos que en un inicio mostraron incertidumbre por la poca información para la fundamentación del problema. A continuación, se explica las conclusiones de mayor relevancia de la tesis; para su desarrollo se trabajó con 5 objetivos que guiaron la investigación y que permitieron inferir resultados obtenidos a partir del análisis.

Primero Para el desarrollo efectivo de la satisfacción laboral como factor de retención, se tomó en cuenta diez investigaciones. En los estudios científicos de Chaudary (2020), Zito, *et al.* (2018) y Lee, Yang & Li (2020) mencionan que existe suficiente evidencia empírica y estadística que comprueba que la satisfacción laboral como factor de retención disminuye la intención de irse en los trabajadores. Por ello, según O'Connor (2020, p.2), Nguyena, Sa Doa y Tan Maia (2020, p.3) y Yang, Pu y Guan (2019, p.3625), se debe efectuar estrategias de satisfacción que involucren tanto factores físicos (por ejemplo: condiciones de trabajo) como psicológicos (ejm: expectativas de carrera) considerando las 5 necesidades básicas (fisiológicas, seguridad, estima, social y autorrealización). Así, las organizaciones deben sumar esfuerzos para mantener satisfecho a su personal para que iguallen o superen las expectativas del mismo, evitando los efectos negativos que esto conlleva tanto para el empleador como para el empleado. (Albalawi, *et al.* (2019), Romeo, *et al.*, (2020) y Lee & Lee (2020) Es de suma importancia para las organizaciones considerar la satisfacción laboral como un factor efectivo de retención pues, existe suficiente evidencia empírica que demuestra que este factor reduce de forma eficaz las intenciones de rotación en las organizaciones. Por ello, se demuestra el objetivo formulado en la investigación.

Segundo Para el desarrollo de la cultura organizacional como factor efectivo de retención, se consideró cinco investigaciones. Así, es necesario mencionar que en los estudios científicos de Chaudary (2015, p.71) y Lee & Lee (2020, p.19) mencionan que la cultura organizacional es un conjunto de patrones y conductas establecidos por el empleador y percibidas por todos los miembros de la organización; lo que convierte a este factor un factor que puede provocar grandes efectos negativos si no se maneja de manera adecuada. Asimismo, en los estudios de Lee, Yang y Li (2020, p.73), Dhanpat, *et al* (2018, p.3) y Parka y Pierce (2020, p.2). mencionan que existe suficiente evidencia empírica y estadística que comprueba que la cultura organizacional como factor de retención, disminuye la intención de irse en los trabajadores; y que además sirve como un predecesor, es importante para las organizaciones considerar la cultura organizacional como un factor efectivo de retención pues, existe suficiente evidencia empírica que demuestra que este factor reduce de forma eficaz las intenciones de rotación en las organizaciones.

Tercero Para el desarrollo del equilibrio de vida personal y trabajo como factor efectivo de retención, es necesario mencionar que se consideró 4 investigaciones. Así, en los estudios científicos de Dhanpat, *et al.* (2018, p.3) y Raza (2020, p.5) mencionan que este factor es la capacidad de la persona para equilibrar la necesidad de lo personal y laboral, con ayuda de su empleador. Esto es efectivo ya que, aumentará su satisfacción y disminuirá las intenciones de rotación. Los empleados prefieren un trabajo que les permite lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal. Si una organización no satisface estas necesidades, el empleado puede tener la intención de irse. Así, Lee, Yang y Li (2020, p.700) y Romeo, *et al.* (2020, p. 5) refuerzan la premisa anterior, confirmando que el equilibrio entre vida personal y el trabajo es un factor efectivo que ayuda a retener a los trabajadores y que las organizaciones deben considerar con la finalidad de que estos no renuncien de sus centros de labores. Por ello, Es de suma importancia para las organizaciones considerar el equilibrio entre la vida personal y el trabajo como un factor efectivo de retención pues, existe suficiente evidencia empírica que demuestra que

este factor reduce de forma eficaz las intenciones de rotación en las organizaciones.

Cuarto Para el desarrollo efectivo del liderazgo como factor de retención, debe cumplir la función de mostrar mayor compromiso con el trabajador y de esta manera reduce la probabilidad de renunciar voluntariamente a sus trabajos (Parka y Pierce, 2020, p.6); es decir que el comportamiento del líder es un factor que influye en la satisfacción del trabajador y de esta manera reduce su intención de dejar el trabajo (Lee, Yang y Li, 2020,p. 699); por esta razón Dhanpat,, *et al.* (2018) y Zito,*et al.*, (2018) mencionan que el apoyo del líder es crucial para el desarrollo y compromiso de los empleados, esta aplicación conlleva a que los empleados permanezcan en la empresa, por esta razón el manejo adecuado del liderazgo en las empresas influye a una buena relación con los empleados, de esta manera el apoyo del líder se convierte en una estrategia importante que permite a los empleados permanecer en las empresas.

Quinto Para el desarrollo adecuado de la compensación como factor de retención debe influir en el bienestar del trabajador (Lee, Yang y Li, p.700); por esta razón, este factor es de suma importancia en los acuerdos contractuales e implícitos entre el empleador y el empleado que tiene como finalidad reducir la intención de rotación (p. 4). Asimismo, la compensación está relacionada directamente con la retención de empleados, siendo el predictor más fuerte de este indicador (Chaudhary, 2015, p.67); que tiene como objetivo influenciar de manera notable en la reducción de la intención de rotación (Yang, Pu y Guan,2019, p.6), por esta razón es importante para las organizaciones llegar a un acuerdo común con el trabajador y de esta manera efectuar una buena compensación, ya que es un factor influyente en la retención de empleados, asimismo existen evidencias claras que este factor influye en la reducción de rotación de los trabajadores.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Como recomendación general del proyecto de investigación, se solicita a futuros investigadores seguir indagando sobre la efectividad de los factores de retención mencionados en el estudio. Además, se recomienda realizar una investigación con mayor profundidad, dónde se explique a detalle la funcionalidad de cada factor desarrollado en la investigación, con la finalidad de que las organizaciones tengan una noción más clara y amplia de aquellos factores de retención que le permita disminuir las probabilidades de que el trabajador abandone su centro de labores.

## REFERENCIAS

- Aburumman, O. Salleh, A. Omar, K. Abadib, M (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters*. doi: 10.5267/j.msl.2019.9.015
- Ahmetoglu, Nefyodova, Chamorro-Premuzic y Codreanu (2020). What Leads Entrepreneurial Employees to Want to Quit, or Stay in, Their Job? Exploring Two Conflicting Mechanisms. *APPLIED PSYCHOLOGY*. doi: 10.1111/apps.12250
- Albalawi, A., Naughton, S., Elayan, M., y Sleimi, M. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: *A Moderated-mediated Model*. *Organizacija*, 52(4), 310–324. doi:10.2478/orga-2019-0019
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. *Pearson Education: Colombia*
- Brohi, N. Jantan, A. Qureshi, M. Bin, A. Ali, J. Hamid, K. (2018). The impact of servant leadership on employees attitudinal and behavioural outcomes, *Cogent Business & Management*. 5:1,1542652. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1542652>
- Bussin, M., y Mouton, H. (2019). Effectiveness of employer branding on staff retention and compensation expectations. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1). doi:10.4102/sajems.v22i1.2412
- Chaudhary, N. (2015) A Study of Hrm Practices in Relation to Employee Retention in Private Banking Sector. DOI: 10.5176/2251-2349\_HRM&PD15.8
- Chen, J. (2020). Perspective on the Influence of Leadership on Job Satisfaction and Lower Employee Turnover in the Mineral Industry. doi:10.3390/su12145690
- Dhanpat, N. Modau, N. Lugisani, P. MaboJane, R. y Phiri, M. (2018). Exploring employee retention and intention to leave within a call centre. *Journal of Human Resource Management*. 16(0), a905. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.905>



- Evangeline, E. Gopal, V. (2016). La cultura organizacional y la motivación como instigadores del compromiso de los empleados. *Revista India de Ciencia y Tecnología*. 10.17485 / ijst / 2016 / v9i2 / 86340
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. <http://repositorio.continental.edu.pe/>
- Gan, K. Lin, Y y Wang, Q (2020) Public Service Motivation and Turnover Intention: Testing the Mediating Effects of Job Attitudes. *Front. Psychol.* 11:1289. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01289.
- González J., Cobo, E. y Vilaró, M. (2014). Revisión sistemática y meta-análisis. Universitat Politècnica de Catalunya. [https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/183176/t15\\_meta\\_nalisis-5228.pdf](https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/183176/t15_meta_nalisis-5228.pdf).
- Han, C. You, Y. y Kim, S. (2020). Research on the Effect of the Different Empathy Ability of Supervisor on the Turnover Intention in the Organizational Culture. *Research in World Economy*, 11(2), 165. doi:10.5430/rwe.v11n2p165
- Kalyanamitra, P., Saengchai, S. y Jermstiparsert, K. (2020). Impact of Training Facilities, Benefits and Compensation, and Performance Appraisal on the Employees' Retention: A Mediating Effect of Employees' Job Satisfaction. *Sys Rev Pharm* 2020; 11(3). <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.19>.
- Kar, S. Misra, K. (2013). Nexo entre las prácticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la retención de empleados: el efecto mediador de una cultura de apoyo. *Ciencias Sociales Asiáticas*. 10.5539 / ass.v9n11P63
- Khalid, K. y Nawab, S. (2018). Employee Participation and Employee Retention in View of Compensation. *Sage Open*; 1(17). doi: 10.1177/2158244018810067
- Lee K., Lee H. (2017). A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Jewelry Distribution Distributor. *Journal of Distribution Science*,15(9), 17-26. [dx.doi.org/10.15722/jds.15.9.201709.17](https://doi.org/10.15722/jds.15.9.201709.17).
- Lee, X., Yang, B., Li, B. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as

- an example. *Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia*. doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551
- Madero, S. (2019). Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana. *Redalyc* <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456059299001>
- Mansor, M. Idris, A. (2015). Retención de empleados en la industria bancaria de Malasia: ¿funcionan las prácticas flexibles? *Revista Sudafricana de Gestión Empresaria*. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v46i1.78>
- Moraga, J. y Cartes, R. (2015). Pautas de chequeo, Parte II: Quorom y Prisma. *Revista Chilena de Cirugía* 67 (3). doi: 10.4067 / S0718-40262015000300015
- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S. y Villanueva, J. (2018). Systematic Reviews: definition and basic notions. *Rev. Clin. Periodoncia Implantol. Rehabil. Oral* Vol. 11(3). <https://doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>.
- Nguyena, P. Thi Sa Do, H. Tan Maia, B. (2020). The effect of job demand, work exhaustion, and job satisfaction on turnover intention. *Management Science Letters*. doi: 10.5267/j.msl.2020.6.031
- Nie, P., Ding, L., y Sousa-Poza, A. (2020). What Chinese Workers Value: An Analysis of Job Satisfaction, Job Expectations, and Labour Turnover in China. *Prague Economic Papers*, 29(1), 85-104. doi: 10.18267/j.pep.726.
- Novitasari, D. Riani, A. Suyono, J. Harsono, M. (2020). *Organizational Context on Workplace Incivility and Turnover Intention*. *Business and Economics*. DOI: 10.37394/23207.2020.17.38
- Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E. Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. *Ediciones de la U*. ISBN 978-958-762-188-4

- O'Connor, J. (2018). The Impact of Job Satisfaction on the Turnover Intent of Executive Level Central Office Administrators in Texas Public School Districts: *A Quantitative Study of Work-Related Constructs. Education Sciences*, 8(2), 69. doi:10.3390/educsci8020069
- Odendaal, W. (2014). Staff Retention in an Information Management Environment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. doi:10.5901/mjss. 2014.v5n13p495
- Oliveira, A., Júnior, S., Vieira dos Santos, B., Oliveira-Silva, L. (2018). Analysis of Organizational Factors that Determine Turnover Intention. DOI: 10.9788/TP2018.2-18En
- Ortega, C. (2016). El Proceso De Investigación: Construyendo El Proyecto. Master Tesis: México, Df.
- Paillé, P. Raineri, N. Valeau, J. (2015). Professional Employee Retention: Examining the Relationships Between Organizational Citizenship Behavior and Turnover Cognitions. *The Journal of Applied Business*.
- Parka, T. Pierce, B. (2019). Impacts of Transformational Leadership on Turnover Intention of Child Welfare Workers. *Children and Youth Services Review*, 104624. doi: 10.1016/j.chilyouth.2019.104624
- Prieto, M. Prieto, J. (2018). La revisión sistemática: pluralidad de enfoques y metodologías. *El Servier*. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.08.008>
- Rakhra, H. (2018). Study on factors influencing employee retention in companies. *Public Sector Performance Management*. doi.org/10.1504/IJPSPM.2018.10009505
- Raza, B. Ali, M. Naseem, K. Moeed, A. Ahmed, J. y Hamid, M. (2018). Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work–family balance and moderating role of work–family conflict. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1–20. doi:10.1080/23311975.2018.1542943
- Robleda, G. (2019). How to analyze and write the results of a systematic review. *Enferm Intensiva*; 30(4). <https://doi.org/10.1016/j.enfi.2019.09.001>.
- Romeo, M., Yepes-Baldó, M. y Lins, C. (2020). Job Satisfaction and Turnover Intention Among People with Disabilities Working in Special

- Employment Centers: *The Moderation Effect of Organizational Commitment*. *Front. Psychol.* 11:1035. doi: 10.3389/fpsyg.2020.01035
- Russell, D., *et al.* (2017). Patterns of resident health workforce turnover and retention in remote communities of the Northern Territory of Australia, 2013–2015. *Human Resources for Health*. 15(1). doi:10.1186/s12960-017-0229-9
- Salgado, C. (2018). *Manual de Investigación. Teoría y Práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Lima, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.
- Salleh, A. Omar, K. Aburumman, O, Mat, N. Almhairat, M. (2020). The impact of career planning and career satisfaction on employee's turnover intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 8(1): 218-232. doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(14).
- Sánchez, H. Reyes, C. Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>
- Saoula, O. Johari, H. Fareed, M. (2018). A conceptualization of the role of organisational learning culture and organisational citizenship behaviour in reducing turnover intention. *Journal of Business and Retail Management Research*.
- Shibiti, R. (2019). Satisfaction with retention factors in relation to job embeddedness of public-school teachers. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 17(0), a1161. doi:10.4102/sajhrm.v17i0.1161.
- Skelton, A., Nattress, D., y Dwyer, J. (2019). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*. doi:10.1108/jefas-07-2018-0069
- Sudhakaran, P. Senthilkumar, G. (2019). Retention of Valuable Talent: Developing an Effective Retention Strategy for Technology Professionals in India using Structural Equation Modelling. *Blue Eyes Intelligence Engineering & Sciences Publication*. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C5219.098319>

- Umamaheswari, S. y Jayasree, K. (2016). Work Force Retention: Role Of Work Environment, Organization Commitment, Supervisor Support And Training Y Development In Ceramic Sanitary Ware Industries In India. *JIEM*, 2016 - 9 (3): 612-633. doi:10.3926/jiem.1885.
- Vidal, M., Oramas, J. y Radamés, C. (2015). Systematic reviews. *Educación Médica Superior*; 29(1). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412015000100019](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412015000100019).
- Wilkins, M. (2020). Employee Churn in After-School Care: Manager Influences on Retention and Turnover. *Journal of Youth Development*. doi: <http://dx.doi.org/10.5195/jyd.2020.812>
- Yamin, M. (2019). Examining the role of transformational leadership and entrepreneurial orientation on employee retention with moderating role of competitive advantage. *Management Science Letters*. doi: 10.5267/j.msl.2019.8.039
- Yang, J., Pu, B., y Guan, Z. (2019). Entrepreneurial Leadership and Turnover Intention in Startups: Mediating Roles of Employees' Job Embeddedness, Job Satisfaction and Affective Commitment. *Sustainability*, 11(4), 1101. doi:10.3390/su11041101
- Zionia, E., Sathyapriya, J. (2019). Employee Engagement as a Rhizome for Talent Retention. *International Journal of Recent Technology and Engineering*. doi.org/10.35940/ijrte. B1160.0782S619
- Zito, M. Emanuel, F. Molino, M. Cortese, C. Ghislieri, C. y Colombo, L. (2018). Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction. *PLOS ONE*, 13(2), e0192126. doi: 10.1371/journal.pone.0192126

## ANEXOS

### Anexo 1.

#### *Resumen de la Revisión Sistemática de Factores de Retención y la intención de rotación*

CÓDIGO	AUTOR	BASE DE BÚSQUEDA	PALABRAS CLAVE	AÑO	OBJETO DE ESTUDIO
A1	Mappamiring MAPPAMIRING, Muhammad AKOB, Aditya Halim Perdana Kusuma PUTRA	Scopus	Intención de rotación, estudio social, estudio de comportamiento, gestión de recursos humanos	2020	438 encuestados varones no estudiantes de entre 23 y 36 años, solteros y que no trabajaban en el sector de las empresas
A2	Hrvoje Karna, Sven Gotovac, Linda Vicković, Luka Mihanović	Scopus	ingeniería de software, estimación del esfuerzo, rotación de empleados, análisis de recursos humanos, análisis estadístico, gestión de proyectos de software	2020	Trabajadores de una organización privada
A3	Gorkan Ahmetoglu, Valeriya Nefyodova, Tomas Chamorro- Premuzic, Sonia-Cristina Codreanu	Scopus	Oportunismo, Proactividad, Creatividad, Visión, Vigor, Dedicación, Absorción, Intenciones de puesta en marcha, Intenciones de dejar de fumar	2020	Muestra de empleados a tiempo completo del Reino Unido (N = 224).
A4	Shaha Faisala, Mohammad Naushada, Mohammad Rishad Faridia	Scopus	Intención de rotación Integración laboral Rotación Problemas de comportamiento	2020	Encuesta a 119 empleados se realizó en Arabia Saudita
A5	Omar Aburummana, Ahmad Salleha, Khatijah Omara, Mohammad Abadib	Scopus	Prácticas de gestión de recursos humanos Intención de rotación de empleados Satisfacción profesional	2020	El cuestionario de la encuesta se obtuvo de 394 empleados ubicados en 25 bancos en Jordania
A6	James K.C. Chen	Scopus	Rotación de empleados; condiciones de trabajo; compromiso organizacional; liderazgo; Satisfacción laboral; Industria minera	2020	368 encuestados de la industria minera en China.
A7	Marina Romeo, Montserrat Yepes-Baldó, Claudia Lins	Scopus	Satisfacción laboral, compromiso organizacional, intención de rotación, empleados con discapacidad, Centros Especiales de Empleo	2020	Un total de 245 empleados del Centro Especial de Empleo (SEC) en España respondieron a un cuestionario
A8	Karoline Hofstlett Kopperud, Christina GL Nerstad, Anders Dysvik	Scopus	Intención de rotación, clima motivacional percibido, efectos secundarios positivos entre el trabajo y el hogar, efectos secundarios negativos entre el trabajo y el hogar, lugares de trabajo que apoyan la vida	2020	En una encuesta rezagada de 1074 empleados en una organización del sector financiero noruego

(Continúa)

## Anexo 1. (Continuación).

### Resumen de la Revisión Sistemática de Factores de Retención y la intención de rotación

A9	Kai-Peng Gan, Yun Lin y Qiu Wang	Scopus	Motivación del servicio público, actitudes laborales, intención de rotación, sector público, empleado público	2020	Basado en una muestra de 587 empleados públicos chinos a tiempo completo
A10	Giovanni Di Stefano, Gaetano Venza, Davide Aiello	Scopus	Inseguridad laboral, intercambio líder-miembro, apoyo organizacional, salud percibida, síntomas relacionados con el trabajo, satisfacción laboral, intenciones de rotación	2020	Se recopilaron datos de encuestas de 510 trabajadores de organizaciones italianas
A11	Samkelisiwe Mahlasela, Willie T. Chinyamurindi	Scopus	Gobierno, servicio público, Sudáfrica, tecnología, intenciones de rotación, trabajo	2019	Muestra de 186 empleados del gobierno en la provincia de Eastern Cape de Sudáfrica
A12	Ahmad Munir Mohd Salleh, Khatijah Omar.Omar Jaber Aburumman, Nik Hazimah Nik Mat, Mohammad Ayesah Almhairat	Web Of Science	Planificación de la carrera; satisfacción profesional; intención de rotación de los empleados; entrevista de grupo focal	2020	El cuestionario de la encuesta se obtuvo de 412 empleados ubicados en 25 bancos en la capital de Jordania
A13	Tatjana Ivanovic, Sonja Ivancevic, Milica Maricic	Scopus	Reclutador; Burnout; Compromiso; Intención facturación; Inventario de agotamiento de Copenhague	2020	Los datos se recopilaron mediante un cuestionario en línea dentro de una muestra de 100 reclutadores en Serbia
A14	Irsan Tricahyadinata, Hendryadi, Suryani, Saida Zainurossalamia ZA, Sukisno Selamat Riadi	Scopus	Descortesía en el lugar de trabajo; Compromiso de trabajo; intención facturación; género; papel de investigación tipo papel	2020	En total, 644 empleados de varias industrias comerciales en Indonesia.
A15	Qiang Wang, Chao Wang	Scopus	Apoyo organizacional percibido, Burnout, Empleados minoristas de primera línea, Recursos laborales, Demandas laborales, Intención de rotación	2020	Se utilizaron datos de una encuesta de los empleados de primera línea de una estación de servicio en Beijing
A16	Chang soo Han, Yen Yoo You, Seon Ji Kim	Scopus	Gestión de recursos humanos, cultura organizacional, cultura organizacional jerárquica, intención de rotación, capacidad de empatía	2020	Los sujetos de esta investigación son los empleados que trabajan para pequeñas y medianas empresas en Corea y se les distribuyeron los cuestionarios para la investigación

(Continúa)

## Anexo 1. (Continuación).

### Resumen de la Revisión Sistemática de Factores de Retención y la intención de rotación

A17	Phuong V. Nguyena, Huynh Thi Sa Doa, Binh Tan Maia	Scopus	Intención de rotación Empleados de la función pública Gestión pública	2020	318 empleados de la administración pública que trabajan en 10 departamentos diferentes del sector público
A18	Taekyung Parka, Barbara Pierce	Scopus	Rotación de trabajadores de bienestar infantil Liderazgo transformacional Cultura organizacional Clima organizacional	2019	Se distribuyó una encuesta transversal entre los trabajadores de las agencias de bienestar infantil en un estado del medio oeste de los Estados Unidos (N = 214)
A19	Mingming Wen	Scopus	Empleados de la empresa, Capital psicológico, Intención de rotación	2020	Los datos de la investigación se recopilaron mediante un cuestionario y se analizaron en SPSS
A20	Yang-Chun Fang, Jia-Yan Chen, Xu-Dong Zhang, Xin-Xing Dai, Fu-Sheng Tsa	Scopus	Modelo de desarrollo de talento inclusivo; empleados de nueva generación; investigación de cuestionario; intención facturación; pasión laboral	2020	Basándose en el cuestionario de 290 datos de empleados de nueva generación de China
A21	Jongsik Yu, Antonio Ariza- Montes, Gabriele Giorgi, Aejoo Lee, Heesup Han	Scopus	Desarrollo de relaciones sostenibles; Psicología Organizacional; inserción laboral; Satisfacción laboral; autoeficacia; intención facturación; desempeño laboral percibido; Compromiso de trabajo	2020	Se distribuyó un total de 450 cuestionarios a los empleados de las divisiones de habitaciones, alimentos y bebidas, ventas y marketing, finanzas y recursos humanos (RR.HH.) de los hoteles.
A22	Dwi Novitasari, Asri Laksmi Riani, Joko Suyono, Mugi Harsono	Scopus	Contexto organizacional, filosofía de gestión, cultura organizacional, descortesía en el lugar de trabajo, intención de rotación	2020	La muestra de investigación fue de 120 empleados que trabajan en la empresa dedicados a la industria de servicios
A23	Nancy Qablana, Panteha Farmanesh	Scopus	Discriminación percibida Compromiso organizacional Intenciones de rotación	2019	En esta investigación, se seleccionó una muestra de 310 empleados de 5 hoteles diferentes (5 estrellas) ubicados en Kyrenia, Chipre del Norte
A24	Michele Wilkens	Scopus	Retención, rotación, después de la escuela, análisis de brechas	2020	Empleados: gerentes de área que supervisan los programas extracurriculares y su personal de primera línea

(Continúa)



## Anexo 1. (Continuación).

### Resumen de la Revisión Sistemática de Factores de Retención y la intención de rotación

A25	N. Manakova, I. Tsyhanenko, G. Bielcheva y O. Shtelma	Scopus	Previsión, regresión logística, gestión de personal, rotación de personal, satisfacción del trabajo	2020	Empleados de la empresa en función de factores demográficos y factores de satisfacción laboral
A26	Xianyin Lee, Boxu Yang y Wendong Li	Scopus	Satisfacción laboral; recursos humanos; crecimiento individual; comportamiento laboral; empleado	2020	Se seleccionó a los empleados de carrera temprana como tema de investigación
A27	Sangki Lee y Donghae Lee	Scopus	Distribución de joyas, marketing interno, satisfacción laboral, compromiso organizacional, intención de rotación	2020	se recolectaron muestras de 210 personas que trabajan en empresas de distribución de joyería
A28	M. A. Sanjeev	Web Of Science	Satisfacción laboral afectiva, intención de rotación, fuerza de ventas, variables organizacionales, variables laborales	2017	El estudio analiza el impacto de la edad, la experiencia, el género, el puesto, el salario, el tipo de organización, la rotación financiera de la organización
A29	Chowdhury Abdullah Al Mamun, Md. Nazmul Hasan	Scopus	factores gerenciales, ambiente de trabajo, beneficio adicional, trabajo adecuado, expectativa laboral clara, oportunidad de empleo alternativo percibida e influencia de los compañeros de trabajo	2017	Empleados subordinados de empresas privadas
A30	Deborah J Russell, Yuejen Zhao, Steven Guthridge, Mark Ramjan, Michael P Jones, John S Humphreys and John Wakerman	Scopus	Rotación, retención	2017	Este estudio utilizó los conjuntos de datos financieros y de nómina de 2013–2015 del Departamento de Salud de NT para el personal sanitario residente en 53 clínicas de atención primaria remota
A31	Nelesh Dhanpat, Faith D. Modau, Phokela Lugisani, Rethabile Mabojane, Mbail Phiri	Web Of Science	Compensación, características del trabajo, oportunidades de formación y desarrollo, oportunidades profesionales, equilibrio entre el trabajo y la vida personal,	2017	La muestra arrojó una tasa de respuesta de 282 encuestados de un centro de llamadas
A32	Bindu Chhabra	Scopus	Satisfacción laboral, intención de rotación	2018	a muestra del estudio fue de 347 vendedores de varias organizaciones minoristas que trabajan en Delhi y NCR

(Continúa)

## Anexo 1. (Continuación).

### Resumen de la Revisión Sistemática de Factores de Retención y la intención de rotación

A33	Basharat Raza, Muhammad Ali, Khalida Naseem, Abdul Moeed, Jamil Ahmed & Muhammad Hamid	Scopus	Rasgo de atención plena; equilibrio trabajo-familia; conflicto trabajo-familia; Satisfacción laboral; intención facturación	2018	Los datos empíricos organizacionales de la vida real se obtuvieron de 306 enfermeras que trabajan en hospitales privados de Lahore, Pakistán
A34	Tan Chin Keng, Nik Nur Azirah Mohamed Nor, Yeoh Kah Ching	Scopus	Satisfacción laboral; Aparejador; Intención facturación	2018	Se distribuyó un total de 600 cuestionarios a los encuestadores cuantitativos de estas empresas y se recibieron 183 respuestas en el período de tiempo indicado
A35	Margherita Zito, Federica Emanuel, Monica Molino, Claudio Giovanni Cortese, Chiara Ghislieri, Lara Colombo	Scopus	satisfacción laboral, autonomía laboral, disonancia emocional, apoyo de los supervisores y recursos laborales	2018	Trabajadores de un centro de llamadas italiano.
A36	Áurea de Fátima Oliveira, Sinésio Gomide Júnior, Bânia Vieira dos Santos, Lígia Carolina Oliveira-Silva	Scopus	Intención de rotación, apoyo organizacional percibido, políticas de gestión de personal, confianza organizacional.	2018	La muestra estuvo formada por 250 empleados, predominantemente mujeres (60,8%), con una edad media de 28 años y una antigüedad media de 2,8 años
A37	Guanxing Xiong, XT Wang y Aimei Li	Scopus	Puntos de referencia, anclas, intención de rotación, elección arriesgada, requisito mínimo, meta salarial, satisfacción salarial	2018	Muestras organizacionales reales con empleados reales
A38	Amelda Paltu, Marissa Brouwers	Scopus	Liderazgo tóxico; Satisfacción laboral; compromiso de la organización; intención facturación; cultura organizacional; correlaciones; mediación; regresión; ecuación estructural	2020	Muestra de N = 600 empleados de fabricación
A39	Peng Nie, Lanlin Ding, Alfonso Sousa-Poza	Scopus	Satisfacción laboral, género, rotación labora	2020	Encuesta sobre la dinámica de la fuerza laboral de China de 2012
A40	Javad Shahreki, Jaya Ganesan, Kavitha Raman, Audrey Lim Li Chin, Tee Suan Chin	Scopus	Satisfacción del empleado; Sistema de Información de Recursos Humanos; intención facturación; Sistema de contratación electrónica	2019	Los datos se recopilaron de 167 empleados de recursos humanos que trabajan en una empresa global

(Continúa)

## Anexo 1. (Continuación).

### Resumen de la Revisión Sistemática de Factores de Retención y la intención de rotación

A41	Abdulmajeed Saad ALBALAWI , Shahnaz NAUGTON , Malek Bakheet ELAYAN and Mohammad Tahseen SLEIMI	Web Of Science	Compromiso organizacional, empleados, intención de rotación	2019	Encuesta autoadministrada en un grupo de pequeñas y medianas empresas (PYME) de Jordania
A42	Xuyu Chen, Li Ran, Yuting Zhang, Jinru Yang, Hui Yao, Sirong Zhu and Xiaodong Tan	Scopus	satisfacción laboral y agotamiento laboral	2019	Se recolectaron 1370 muestras válidas con una tasa efectiva del 97,72%
A43	Shubo Liu, , Qianlin ZHU, and Feng Wei	Scopus	Supervisión abusiva; intenciones de rotación; comportamiento antietico; clima solidario	2019	Muestra de 679 de empleados subordinados de empresas privadas
A44	Sheikh Ilmi, Habizah, He Xue Qi and Meor Gheda, Mariatul Liza	Scopus	Ambiente de trabajo, salario, beneficio para empleados	2019	Empleados de empresas en malasia
A45	Mark Kasa, Chong Jia Xin, Sherrymina Kichin, Kashif Hussain	Scopus	Flujo, Personalidad, Intención de Rotación, Sector Hotelero, Empleados Hoteleros, Mediador.	2019	Empleados del hotel en Sarawak
A46	Gopal Perumal, Suguna Sinniah, Paul Anthony Mariadas, Zafir Khan Muhammad Makhbul, Ramesh Kumar Moona Haji Mohamed	Web Of Science	Ambigüedad de roles, Conflicto de roles, Conflicto de trabajo familiar Empresas de fabricación	2019	392 empleados de la industria manufacturera en Malasia
A47	Shahram Zaheer, Liane Ginsburg, Hannah J. Wong, Kelly Thomson, Lorna Bain and Zaev Wulffhart	Scopus	Intención de rotación, trabajo en equipo, liderazgo supervisor, organización consciente, calidad de la atención	2019	Se recopilieron datos de encuestas transversales de enfermeras, profesionales de la salud aliados y empleados de unidades que trabajan en cuidados intensivos
A48	Mengjie Han, Johan Håkansson & Mats Lundmark	Scopus	Rotación de empleados; costo de transporte; factores internos firmes; factores externos firmes; modelado lineal generalizado	2019	Empleados de comercio minorista ubicaciones fuera de la ciudad

(Continúa)

## Anexo 1. (Continuación).

### Resumen de la Revisión Sistemática de Factores de Retención y la intención de rotación

A49	CS Gowtham Chakravarthi, Gowtham Ashirvad Kumar, Pallavi Kumari	Web Of Science	Rotación, desempeño organizacional	2019	La encuesta se compone de varias consultas impresas en una solicitud distinta en una estructura o conjunto de estructura
A50	Omotayo Olubiyi, Garrett Smiley, Henry Luckel, Ralph Melaragno	Scopus	Negocios Rotación de empleados Ajuste persona-organización Congruencia de valores	2019	Los resultados de un estudio de campo de 18 empleados, a través de entrevistas abiertas y transcripciones de encuesta
A51	Angie R. Skelton y Deborah Nattress and Rocky J. Dwyer	Scopus	Fabricación, satisfacción laboral, integración laboral, retención de empleados, intenciones de rotación de empleados	2018	Individuos seleccionados al azar que se utilizan dentro de las plantas de fabricación ubicadas en el sureste de los EE. UU.
A52	Johnny O'Connor	Scopus	Administrador de escuela; personal de la escuela; líder educativo; Satisfacción laboral; intención de rotación; superintendente; reclutamiento; retención; Distrito escolar; desarrollo organizacional	2018	Los datos se obtuvieron de una muestra aleatoria de 234
A53	Bader Ali Suba'a Al-Sadi, Y Firdouse Rahman Khan	Scopus	Rotación de empleados, empresas constructoras, compromiso con la organización, retención de empleados, entorno laboral, cultura de la empresa, políticas de la empresa y beneficio para el trabajador	2018	Los datos se recopilaron de 217 empleados que participaron activamente en las obras de construcción
A54	Jan Wynen, Wouter Van Dooren, Jan Mattijs & Carl Deschamps	Scopus	Rotación de empleados; actuación; Sistema-GMM	2019	Utilizando datos de panel de 30 divisiones de la misma agencia, este estudio examina el impacto de la conformidad del proceso
A55	ABOLADE Dupe Adesubomi	Web Of Science	Inseguridad laboral, empleado, rotación de empleados, desempeño organizacional	2018	Se utilizó como instrumento para recopilar datos de ciento veinte encuestados seleccionados al azar del sector privado organizado (instituciones financieras)
A56	Abílio Oliveira, Sérgio Moro, Pedro Torres	Scopus	Consultoría de TI; Rotación; Contrato psicológico; marca interna; recursos humanos	2019	Se desarrolló un cuestionario para medir el branding interno y el contrato psicológico de los empleados

(Continúa)

## Anexo 1. (Continuación).

### Resumen de la Revisión Sistemática de Factores de Retención y la intención de rotación

A57	Inyong Shin and Chang-Wook Jeung	Scopus	Autonomia laboral, personalidad proactiva y compromiso laboral	2018	Datos de archivo de los empleados (que constan de 22 características de entrada) se recopilaron de las bases de datos de recursos humanos de tres empresas de TI en la India
A58	Shikha N. Khera y Divya	Web Of Science	Desgaste, modelo de predicción, industria de TI, SVM, satisfacción laboral	2019	Se recopilaron de las bases de datos de recursos humanos de tres empresas de TI en la India
A59	Juan Yang, Bo Pu y Zhenzhong Guan	Scopus	Liderazgo empresarial; compromiso afectivo; inserción laboral; Satisfacción laboral; intención facturación	2019	Se empleó un enfoque cuantitativo en una muestra de 403 participantes de 62 empresas
A60	Ilana O. McCarthy, Ramal Moonesinghe, Hazel D. Dean	Scopus	Satisfacción laboral, movilidad profesional, Encuesta sobre el punto de vista de los empleados federales	2020	Todos los factores de participación (percepciones de los supervisores, líderes y experiencia laboral intrínseca) están asociados independientemente con la intención de rotación
A61	Olumuyiwa A. Oludayo, Comfort O. Akanbi, Bridget M. Obot, Segun I. Popoola, Aderemi A. Atayero	Scopus	Talent Retention Employee Attitude to work Organizations	2018	Personal académico de Covenant University
A62	Harpreet Kaur Rakhra	Web Of Science	Employee retention; staff turnover; job satisfaction; retention strategies.	2018	Empleados seleccionados al azar de diferentes empresas ubicadas en Delhi / NCR
A63	Sergio Manuel Madero Gómez	Redalyc	Human Resources Management, Retain talent, Job preferences, Generation Y, millenials.	2019	332 personas que trabajan en empresas del noroeste de México
A64	Shivanjali, Mitushi Singh, Tripti Singh	Scopus	Competency, Competency Mapping, Employee retention, Information technology	2019	200 encuestados de 11 empresas de TI

(Continúa)

## Anexo 1. (Continuación).

### Resumen de la Revisión Sistemática de Factores de Retención y la intención de rotación

A65	Folakemi OHUNAKIN, Anthonia Adenike ADENIJI, Gbenga OGUNLUSI, Friday IGBADUMHE, Odunayo Paul SALAU, Adekunle Gabriel SODEINDE	Scopus	Training and development, job security, job commitment, job performance.	2019	312 empleados de primera línea que trabajaban en los hoteles de 5 estrellas seleccionados en Nigéri
A66	Esther Zionia.A, Sathyapriya J	Scopus	Correlation, Employee Engagement, Multiple Regression, Talent Retention	2019	116 encuestados de organizaciones privadas del sector TI
A67	Eva Gallardo-Gallardo, Marian Thunnissen & Hugh Scullion	Proquest	Talent management; internal context; external context; contextualized research	2019	Empleados de empresas privadas que desarrollan gestión del talento.
A68	Nicolene Barkhuizen	Scopus	Gestión del talento, Generación Y, Recompensas, Remuneración	2014	Empleados de la Generación Y (N = 209)
A69	Mrs W Odendaal, Dr Y van Zyl, Prof J Surujlal	Scopus	Retención, motivación, satisfacción laboral, gestión de la información	2014	50 empleados que trabajan en un entorno de gestión de la información
A70	Sheikh Ilmi, Habizah, He Xue Qi and Meor Gheda, Mariatul Liza	Scopus	Employee Turnover, Job rotación	2019	Empleados de las empresas de QS
A71	Chowdhury Abdullah Al Mamun. Md. Nazmul Hasan	Scopus	Employee, turnover, factors, causes, retain, leave, strategies, organization	2017	Empleados del área de gestión de recursos humanos
A72	Kurniawaty, Mansyur Ramlyb and Ramlawatib	Scopus	Work environment, Stress, Job satisfaction, Turnover intention	2019	100 empleados de Mandiri Bank

(Continúa)

**Anexo 1.** (Continuación).

*Resumen de la Revisión Sistemática de Factores de Retención y la intención de rotación*

A73	Priyada Sudhakaran, G Senthilkumar	Scopus	Estrategia de retención, Profesionales de la tecnología, Rotación voluntaria, India, Modelado de ecuaciones estructurales	2019	942 profesionales de la tecnología
A74	Nelesh Dhanpat, Faith Modau, Phokela Lugisani, Rethabile MaboJane, Mbail	Scopus	Work environment, Stress, Job satisfaction, Turnover intention	2018	282 encuestados de un centro de llamadas
A75	Renata Korsakienė, Asta Stankevicienė, Agnė Simelutė, Milda Talackienė	Web Of Science	voluntary turnover, turnover intentions, IT professionals, retention, job-related factors, organisation-related factors, human resource practices.	2014	143 respuestas de empleados que trabajaban en empresas privadas de TI de Lituania
A76	Ran Xiong, Yuping Wen	Proquest	turnover intention; work engagement; organizational citizenship behavior; counterproductive work behavior; employee turnover; individual behavior	2020	227 participantes eran empleados de 2 grandes bancos minoristas de China,
A77	Qiang Wang y Chao Wang	Proquest	Perceived organizational support (POS), Burnout, Retail frontline employees, Job resources, Job demands, Turnover intention	2020	Empleados de primera línea de una estación de servicio en Beijing
A78	Abílio Oliveira, Sérgio Moro y Pedro Torres	Proquest	IT consultancy; turnover; psychological contract; internal branding; human resources	2019	Empleados de una empresa de servicios informáticos
A79	Mark Bussin, Hugo Mouton	Scielo	Employer branding; retention; compensation; remuneration; effectiveness	2019	Empleados de cinco aseguradoras sudafricanas
A80	Ángela Sánchez-Manjavacas, Carmen Saorín-Iborra, Michael Willoughby	Scielo	Internal Employability, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Intention to Quit, Organizational Citizenship Behavior.	2013	Profesionales ocupados (contratados con una empresa privada) en la provincia de Valencia, España.
A81	Yi-Chun Chen, Ting-Yang Liu	EBSCO	Two-factor Theory, Job Satisfaction, Retention Intention, Outsourcing, Dispatched Personnel	2019	424 trabajadores de una empresa de transporte.
A82	Chaudhary, Nirmalu	EBSCO	HRM practices, Employee Retention& Private sector banks.	2015	Trabajadores de los bancos del sector privado en Haryana (India).

(Continúa)

## Anexo 1. (Continuación).

### *Resumen de la Revisión Sistemática de Factores de Retención y la intención de rotación*

A83	Darzi Mushtaq Ahmad, Bhat Suhail Ahmad	EBSCO	Gender, customer satisfaction, customer retention, personal capability	2018	409 clientes bancarios de un banco privado
A84	Slagle, D.	EBSCO	Laboratories, HospitalPersonnel Administration, HospitalUrban Health ServicesRural Health Services	2013	71 directores de laboratorio de hospitales en 51 condados de Tennessee
A85	P Hameem Khan, Aliya Sgultana, T Narayana Reddy	Proquest	Retention, Turnover, Exit Interview, Remedial Activities, Administration.	2019	Empleados del departamento de RR. HH
A86	Rajamohan, Santhiny, PhD, RN; Porock, Davina, PhD, RN; Chang, Yu-Ping, PhD, RN, FGSA, FAAN	Proquest	Nursing home, person-centered care, staff satisfaction, staff stress, staff turnover	2019	Trabajadores de un ascilo
A87	Veerasamy, A Logo VIAFID; Loch, C; Adam, L Logo VIAFID ; Howe, B J ; Brunton, P A	Proquest	Barriers for dental teaching, dental clinical teaching, issues in clinical teaching, retention of dental clinical staff sustaining and clinical staff	2018	47 profesores clínicos
A88	Zigmond, Leah	Proquest	Jewish camp, staff retention, summer camp	2019	Consejeros de campamentos judíos en los Estados Unidos
A89	Matlala, Mosehle S; Lumadi, Thanyani G	Proquest	midwives; midwifery practice; retention; shortage; staff; recruitment; working environment; job satisfaction; quality care.	2019	Trabajadores de hospitales terciarios del distrito de Tshwane, provincia de Gauteng
A90	Bodjrenou Kossivi, Ming Xu, Bomboma Kalgora	Web Of Science	Human Resource, Employee Retention, Determining Factors	2016	Trabajadores del area de recursos humanos



## Anexo 2.

### Revisión de artículos científicos en base de datos indexadas

Cód.	Título	Autor	Año	DOI	Repositorio
A1	What Millennial Workers Want? Turnover or Intention to Stay in Company	Mappamiring MAPPAMIRING, Muhammad AKOB, Aditya Halim Perdana Kusuma PUTRA	2020	<a href="https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.237">https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.237</a>	Scopus
A2	The Effects of Turnover on Expert Effort Estimation	Hrvoje Karna, Sven Gotovac, Linda Vicković, Luka Mihanović	2020	<a href="https://doi.org/10.31341/jios.44.1.3">https://doi.org/10.31341/jios.44.1.3</a>	Scopus
A3	What Leads Entrepreneurial Employees to Want to Quit, or Stay in, Their Job? Exploring Two Conflicting Mechanisms	Gorkan Ahmetoglu, Valeriya Nefyodova, Tomas Chamorro-Premuzic, Sonia-Cristina Codreanu	2020	<a href="https://doi.org/10.1111/apps.12250">https://doi.org/10.1111/apps.12250</a>	Scopus
A4	A study on the level and relationship of job embeddedness and turnover intentions among Saudi Arabian working-class	Shaha Faisala, Mohammad Naushada, Mohammad Rishad Faridia	2020	<a href="https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.005">https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.005</a>	Scopus
A5	The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention	Omar Aburummana, Ahmad Salleha, Khatijah Omara, Mohammad Abadib	2020	<a href="https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015">https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015</a>	Scopus
A6	Perspective on the Influence of Leadership on Job Satisfaction and Lower Employee Turnover in the Mineral Industry	James K.C. Chen	2020	<a href="https://doi.org/103390/su12145690">https://doi.org/103390/su12145690</a>	Scopus
A7	Job Satisfaction and Turnover Intention Among People with Disabilities Working in Special Employment Centers: The Moderation Effect of Organizational Commitment	Marina Romeo, Montserrat Yepes-Baldó, Claudia Lins	2020	<a href="https://doi.org/doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01035">https://doi.org/doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01035</a>	Scopus
A8	Should I Stay or Should I Go? The Role of Motivational Climate and Work–Home Spillover for Turnover Intentions	Karoline Hofstlett Kopperud, Christina GL Nerstad, Anders Dysvik	2020	<a href="https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01107">https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01107</a>	Scopus
A9	Public Service Motivation and Turnover Intention: Testing the Mediating Effects of Job Attitudes	Kai-Peng Gan, Yun Lin y Qiu Wang	2020	<a href="https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01289">https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01289</a>	Scopus
A10	Associations of Job Insecurity with Perceived Work-Related Symptoms, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role of Leader–Member Exchange and the Moderating Role of Organizational	Giovanni Di Stefano, Gaetano Venza, Davide Aiello	2020	<a href="https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01329">https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01329</a>	Scopus
A11	Technology-related factors and their influence on turnover intentions: A case of government employees in South Africa	Samkelisiwe Mahlasela, Willie T. Chinyamurindi	2019	<a href="https://doi.org/10.1002/isd2.12126">https://doi.org/10.1002/isd2.12126</a>	Scopus
A12	THE IMPACT OF CAREER PLANNING AND CAREER SATISFACTION ON EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION	Ahmad Munir Mohd Salleh, Khatijah Omar.Omar Jaber Aburumman, Nik Hazimah Nik Mat, Mohammad Ayesh Almhairat	2020	<a href="http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(14)">http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.1(14)</a>	Web of Science

(Continúa)

## Anexo 2. (Continuación).

### Revisión de artículos científicos en base de datos indexadas

A13	The Relationship between Recruiter Burnout, Work Engagement and Turnover Intention: Evidence from Serbia	Tatjana Ivanovic, Sonja Ivancevic, Milica Maricic	2020	<a href="http://dx.doi.org/10.5755/j01.ee.31.2.24100">http://dx.doi.org/10.5755/j01.ee.31.2.24100</a>	Scopus
A14	Workplace incivility, work engagement, and turnover intentions: Multi-group analysis	Irsan Tricahyadinata, Hendryadi, Suryani, Saida Zainurossalamia ZA, Sukisno Selamat Riadi	2020	<a href="https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1743627">https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1743627</a>	Scopus
A15	Reducing turnover intention: perceived organizational support for frontline employees	Qiang Wang, Chao Wang	2020	<a href="https://doi.org/10.1186/s11782-020-00074-6">https://doi.org/10.1186/s11782-020-00074-6</a>	Scopus
A16	Research on the Effect of the Different Empathy Ability of Supervisor on the Turnover Intention in the Organizational Culture	Chang soo Han, Yen Yoo You, Seon Ji Kim	2020	<a href="https://doi.org/10.5430/rwe.v11n2p165">https://doi.org/10.5430/rwe.v11n2p165</a>	Scopus
A17	The effect of job demand, work exhaustion, and job satisfaction on turnover intention	Phuong V. Nguyena, Huynh Thi Sa Doa, Binh Tan Maia	2020	<a href="https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.031">https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.031</a>	Scopus
A18	Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers	Taekyung Parka, Barbara Pierce	2019	<a href="https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104624">https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.104624</a>	Scopus
A19	RELATIONSHIPS BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL, TURNOVER INTENTION AND TEAMBUILDING OF ENTERPRISE EMPLOYEES	Mingming Wen	2020	<a href="https://doi.org/10.24205/03276716.2020.217">https://doi.org/10.24205/03276716.2020.217</a>	Scopus
A20	The Impact of Inclusive Talent Development Model on Turnover Intention of New Generation Employees: The Mediation of Work Passion	Yang-Chun Fang, Jia-Yan Chen, Xu-Dong Zhang, Xin-Xing Dai, Fu-Sheng Tsa	2020	<a href="https://doi.org/doi:10.3390/ijerph17176054">https://doi.org/doi:10.3390/ijerph17176054</a>	Scopus
A21	Sustainable Relationship Development between Hotel Company and Its Employees: Linking Job Embeddedness, Job Satisfaction, Self-Efficacy, Job Performance, Work Engagement, and Turnover	Jongsik Yu, Antonio Ariza-Montes, Gabriele Giorgi, Aejoon Lee, Heesup Han	2020	<a href="https://doi.org/doi:10.3390/su12177168">https://doi.org/doi:10.3390/su12177168</a>	Scopus
A22	The Effect of Motivation Strategies on the Turnover Intention Among Millennials in the Banking Industry: A Structural Equation Model	Dwi Novitasari, Asri Laksmi Riani, Joko Suyono, Mugi Harsono	2020	<a href="https://doi.org/10.37394/23207.2020.17.38">https://doi.org/10.37394/23207.2020.17.38</a>	Scopus
A23	Do organizational commitment and perceived discrimination matter? Effect of SR-HRM characteristics on employee's turnover intentions	Nancy Qablana, Panteha Farmanesh	2019	<a href="https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.014">https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.014</a>	Scopus
A24	Employee Churn in After-School Care: Manager Influences on Retention and Turnover (SCOPUS)	Michele Wilkens	2020	<a href="http://dx.doi.org/10.5195/jyd.2020.812">http://dx.doi.org/10.5195/jyd.2020.812</a>	Scopus
A25	INFLUENCE OF DEMOGRAPHIC FACTORS AND FACTORS OF JOB SATISFACTION IN THE PROCESSES OF PERSONNEL MANAGEMENT: PREDICTION OF STAFF TURNOVER BASED ON LOGISTIC REGRESSION (SCOPUS)	N. Manakova, I. Tsyhanenko, G. Bielcheva y O. Shtelma	2020	<a href="http://dx.doi.org/10.15587/1729-4061.2017.103318">http://dx.doi.org/10.15587/1729-4061.2017.103318</a>	Scopus

(Continúa)

## Anexo 2. (Continuación).

### Revisión de artículos científicos en base de datos indexadas

A26	The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example	Xianyini Lee, Boxu Yang y Wendong Li	2020	<a href="http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238552">http://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238552</a>	Scopus
A27	A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Jewelry Distribution Distributor	Sangki Lee y Donghae Lee	2020	<a href="http://dx.doi.org/10.15722/jds.15.9.201709.17">http://dx.doi.org/10.15722/jds.15.9.201709.17</a>	Scopus
A28	Impact of Individual and Employment Variable on Job Satisfaction & Turnover Intention among Sales and Marketing Professionals	M. A. Sanjeev	2017	<a href="http://dx.doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.341">http://dx.doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.341</a>	Web Of Science
A29	Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: a conceptual view	Chowdhury Abdullah Al Mamun, Md. Nazmul Hasan	2017	<a href="http://dx.doi.org/10.1186/s12960-017-0229-9">http://dx.doi.org/10.1186/s12960-017-0229-9</a>	Scopus
A30	Patterns of resident health workforce turnover and retention in remote communities of the Northern Territory of Australia, 2013–2015	Deborah J Russell, Yuejen Zhao, Steven Guthridge, Mark Ramjan, Michael P Jones, John S Humphreys and John Wakerman	2017	<a href="http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(1).2017.06">http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(1).2017.06</a>	Scopus
A31	Exploring employee retention and intention to leave within a call centre	Nelesh Dhanpat, Faith D. Modau, Phokela Lugisani, Rethabile Mabojana, Mbail Phiri	2017	<a href="https://doi.org/10.1186/s12960-019-0404-2">https://doi.org/10.1186/s12960-019-0404-2</a>	Web Of Science
A32	IMPACT OF CORE-SELF EVALUATION AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTIONS: A STUDY OF INDIAN RETAIL SECTOR	Bindu Chhabra	2018	<a href="https://doi.org/10.15388/omee.2018.10.00015">https://doi.org/10.15388/omee.2018.10.00015</a>	Scopus
A33	Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work–family balance and moderating role of work–family conflict	Basharat Raza, Muhammad Ali, Khalida Naseem, Abdul Moeed, Jamil Ahmed & Muhammad Hamid	2018	<a href="https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1542943">https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1542943</a>	Scopus
A34	TURNOVER INTENTION AND JOB SATISFACTION AMONG QUANTITY SURVEYORS	Tan Chin Keng, Nik Nur Azirah Mohamed nor, Yeoh Kah Ching	2018	<a href="https://doi.org/10.14716/ijtech.v9i8.2760">https://doi.org/10.14716/ijtech.v9i8.2760</a>	Scopus
A35	Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction	Margherita Zito, Federica Emanuel, Monica Molino, Claudio Giovanni Cortese, Chiara Ghislieri, Lara Colombo	2018	<a href="https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192126">https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192126</a>	Scopus
A36	Analysis of Organizational Factors that Determine Turnover Intention	Áurea de Fátima Oliveira, Sinésio Gomide Júnior, Bânia Vieira dos Santos, Lígia Carolina Oliveira-Silva	2018	<a href="https://doi.org/10.9788/TP2018.2-18">https://doi.org/10.9788/TP2018.2-18</a>	Scopus
A37	Leave or Stay as a Risky Choice: Effects of Salary Reference Points and Anchors on Turnover Intention	Guanxing Xiong, XT Wang y Aimei Li	2018	<a href="https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00686">https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00686</a>	Scopus
A38	Toxic leadership: Effects on job satisfaction, commitment, turnover intention and organisational culture within the South African manufacturing industry	Amelda Paltu, Marissa Brouwers	2020	<a href="https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1338">https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1338</a>	Scopus

(Continúa)

## Anexo 2. (Continuación).

### Revisión de artículos científicos en base de datos indexadas

A39	WHAT CHINESE WORKERS VALUE: AN ANALYSIS OF JOB SATISFACTION, JOB EXPECTATIONS, AND LABOUR TURNOVER IN CHINA	Peng Nie, Lanlin Ding, Alfonso Sousa-Poza	2020	<a href="https://doi.org/10.18267/j.pep.726">https://doi.org/10.18267/j.pep.726</a>	Scopus
A40	THE EFFECT OF HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM APPLICATION ON EMPLOYEE SATISFACTION AND TURNOVER INTENTION	Javad Shahreki, Jaya Ganesan, Kavitha Raman, Audrey Lim Li Chin, Tee Suan Chin	2019	<a href="http://doi.org/10.2478/orga-2019-0019">http://doi.org/10.2478/orga-2019-0019</a>	Scopus
A41	Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model	Abdulmajeed Saad ALBALAWI, Shahnaz NAUGTON, Malek Bakheet ELAYAN and Mohammad Tahseen SLEIMI	2019	<a href="http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(47)">http://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(47)</a>	Web Of Science
A42	Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: a cross-sectional study	Xuyu Chen, Li Ran, Yuting Zhang, Jinru Yang, Hui Yao, Sirong Zhu and Xiaodong Tan	2019	<a href="https://doi.org/10.1186/s12889-019-7894-7">https://doi.org/10.1186/s12889-019-7894-7</a>	Scopus
A43	How Abusive Supervision Affects Employees' Unethical Behaviors: A Moderated Mediation Examination of Turnover Intentions and Caring Climate	Shubo Liu, Qianlin ZHU, and Feng Wei	2019	<a href="https://doi.org/10.3390/ijerph16214187">https://doi.org/10.3390/ijerph16214187</a>	Scopus
A44	Employee Turnover of Quantity Surveying Firms in Malaysia	Sheikh Ilmi, Habizah, He Xue Qi and Meor Gheda, Mariatul Liza	2019	<a href="https://doi.org/10.1088/1757-899X/636/1/012020">https://doi.org/10.1088/1757-899X/636/1/012020</a>	Scopus
A45	PERSONALITY AND TURNOVER INTENTION AMONG HOTEL EMPLOYEES IN SARAWAK: ROLE OF FLOW AS MEDIATOR	Mark Kasa, Chong Jia Xin, Sherrymina Kichin, Kashif Hussain	2019	<a href="https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7563">https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7563</a>	Scopus
A46	An Examination of the Moderating Role of Gender on Turnover Intention among Manufacturing Industry Employees in Malaysia	Gopal Perumal, Suguna Sinniah, Paul Anthony Mariadas, Zafir Khan Muhammad Makhbul, Ramesh Kumar Moona Haji Mohamed	2019	<a href="https://doi.org/10.35940/ijeat.F1046.0986S319">https://doi.org/10.35940/ijeat.F1046.0986S319</a>	Web Of Science
A47	Turnover intention of hospital staff in Ontario, Canada: exploring the role of frontline supervisors, teamwork, and mindful organizing	Shahram Zaheer, Liane Ginsburg, Hannah J. Wong, Kelly Thomson, Lorna Bain and ZaeV Wulffhart	2019	<a href="https://doi.org/10.1186/s12960-019-0404-2">https://doi.org/10.1186/s12960-019-0404-2</a>	Scopus
A48	Intra-urban location of stores and labour turnover in retail	Mengjie Han, Johan Håkansson & Mats Lundmark	2019	<a href="https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1591480">https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1591480</a>	Scopus
A49	Employee Turnover in Deccan Industries, Coimbatore	CS Gowtham Chakravarthi, Gowtham Ashirvad Kumar, Pallavi Kumari	2019	<a href="https://doi.org/10.35940/ijrte.B1362.0882S819">https://doi.org/10.35940/ijrte.B1362.0882S819</a>	Web Of Science
A50	A qualitative case study of employee turnover in retail business	Omotayo Olubiyi, Garrett Smiley, Henry Luckel, Ralph Melaragno	2019	<a href="https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01796">https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e01796</a>	Scopus
A51	Predicting manufacturing employee turnover intentions	Angie R. Skelton y Deborah Nattress and Rocky J. Dwyer	2018	<a href="https://www.emerald.com/insight/2077-1886.htm">https://www.emerald.com/insight/2077-1886.htm</a>	Scopus
A52	The Impact of Job Satisfaction on the Turnover Intent of Executive Level Central Office Administrators in Texas Public School Districts: A Quantitative Study of Work-Related Constructs	Johnny O'Connor	2018	<a href="https://doi.org/10.3390/educsci8020069">https://doi.org/10.3390/educsci8020069</a>	Scopus

(Continúa)

## Anexo 2. (Continuación).

### Revisión de artículos científicos en base de datos indexadas

A53	EXAMINING TURNOVER ISSUE IN THE CONSTRUCTION COMPANIES OF OMAN: EMPLOYEES' PERSPECTIVE	Bader Ali Suba'a Al-Sadi, Y Firdouse Rahman Khan	2018	<a href="https://doi.org/10.18510/hssr.2018.627">https://doi.org/10.18510/hssr.2018.627</a>	Scopus
A54	Linking turnover to organizational performance: the role of process conformance	Jan Wynen, Wouter Van Dooren, Jan Mattijs & Carl Deschamps	2019	<a href="https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1503704">https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1503704</a>	Scopus
A55	IMPACT OF EMPLOYEES' JOB INSECURITY AND EMPLOYEE TURNOVER ON ORGANISATIONAL PERFORMANCE IN PRIVATE AND PUBLIC SECTOR ORGANISATIONS	ABOLADE Dupe Adesubomi	2018	<a href="https://doi.org/10.2478/sbe-2018-0016">https://doi.org/10.2478/sbe-2018-0016</a>	Web Of Science
A56	Psychological Contract, Internal Branding and Employee Turnover in an IT Company	Abílio Oliveira, Sérgio Moro, Pedro Torres	2019	<a href="https://doi.org/10.2478/ajis-2019-0001">https://doi.org/10.2478/ajis-2019-0001</a>	Scopus
A57	Uncovering the Turnover Intention of Proactive Employees: The Mediating Role of Work Engagement and the Moderated Mediating Role of Job Autonomy	Inyong Shin and Chang-Wook Jeung	2018	<a href="https://doi.org/10.3390/ijerph16050843">https://doi.org/10.3390/ijerph16050843</a>	Scopus
A58	Predictive Modelling of Employee Turnover in Indian IT Industry Using Machine Learning Techniques	Shikha N. Khera y Divya	2019	<a href="https://doi.org/10.1177/0972262918821221">https://doi.org/10.1177/0972262918821221</a>	Web Of Science
A59	Entrepreneurial Leadership and Turnover Intention in Startups: Mediating Roles of Employees' Job Embeddedness, Job Satisfaction and Affective Commitment	Juan Yang, Bo Pu y Zhenzhong Guan	2019	<a href="https://doi.org/doi:10.3390/su11041101">https://doi.org/doi:10.3390/su11041101</a>	Scopus
A60	Association of Employee Engagement Factors and Turnover Intention Among the 2015 U.S. Federal Government Workforce	Ilana O. McCarthy, Ramal Moonesinghe, Hazel D. Dean	2020	<a href="https://doi.org/10.1177/2158244020931847">https://doi.org/10.1177/2158244020931847</a>	Scopus
A61	Influence of talent retention strategy on employees' attitude to work: Analysis of survey data	Olumuyiwa A. Oludayo, Comfort O. Akanbi, Bridget M. Obot, Segun I. Popoola, Aderemi A. Atayero	2018	<a href="https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.08.103">https://doi.org/10.1016/j.dib.2018.08.103</a>	Scopus
A62	Study on factors influencing employee retention in companies	Harpreet Kaur Rakhra	2018	<a href="https://doi.org/10.1504/IJPSPM.2018.10009505">https://doi.org/10.1504/IJPSPM.2018.10009505</a>	Web Of Science
A63	Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana	Sergio Manuel Madero Gómez	2019	ISSN: 2448-7678	Redalyc
A64	Competency Mapping: A Strategic Perspective in Employee Retention	Shivanjali, Mitushi Singh, Tripti Singh	2019	<a href="https://doi.org/10.35940/ijrte.A2196.078219">https://doi.org/10.35940/ijrte.A2196.078219</a>	Scopus
A65	TALENT RETENTION STRATEGIES AND EMPLOYEES' BEHAVIOURAL OUTCOMES: EMPIRICAL EVIDENCE FROM HOSPITALITY INDUSTRY	Folakemi OHUNAKIN, Anthonia Adenike ADENIJI, Gbenga OGUNLUSI, Friday IGBADUMHE, Odunayo Paul SALAU, Adekunle Gabriel SODEINDE	2019	<a href="https://doi.org/10.3846/btp.2020.11061">https://doi.org/10.3846/btp.2020.11061</a>	Scopus

(Continúa)

**Anexo 2. (Continuación).***Revisión de artículos científicos en base de datos indexadas*

A66	Employee Engagement as a Rhizome for Talent Retention	Esther Zionia.A, Sathyapriya J	2019	<a href="https://doi.org/10.35940/ijrte.B1160.0782S619">https://doi.org/10.35940/ijrte.B1160.0782S619</a>	Scopus
A67	The International Journal of Human Resource Management	Eva Gallardo-Gallardo, Marian Thunnissen & Hugh Scullion	2019	<a href="https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645">https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645</a>	Proquest
A68	Exploring the Importance of Rewards as a Talent Management Tool for Generation Y Employees	Nicolene Barkhuizen	2014	<a href="https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n27p1100">https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n27p1100</a>	EBSCO
A69	Staff Retention in an Information Management Environment	Mrs W Odendaal, Dr Y van Zyl, Prof J Surujlal	2014	<a href="https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n13p495">https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n13p495</a>	Scopus
A70	Employee Turnover of Quantity Surveying Firms in Malaysia	Sheikh Ilmi, Habizah, He Xue Qi and Meor Gheda, Mariatul Liza	2019	<a href="https://doi.org/10.1088/1757-899X/636/1/012020">https://doi.org/10.1088/1757-899X/636/1/012020</a>	Scopus
A71	Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: a conceptual view	Chowdhury Abdullah Al Mamun. Md. Nazmul Hasan	2017	<a href="https://doi.org/10.21511/ppm.15(1).2017.06">https://doi.org/10.21511/ppm.15(1).2017.06</a>	Scopus
A72	The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention	Kurniawaty, Mansyur Ramlyb and Ramlawatib	2019	<a href="https://doi.org/10.5267/j.msl2019.3.001">https://doi.org/10.5267/j.msl2019.3.001</a>	Scopus
A73	Retention of Valuable Talent: Developing an Effective Retention Strategy for Technology Professionals in India using Structural Equation Modelling	Priyada Sudhakaran, G Senthilkumar	2019	<a href="https://doi.org/10.35940/ijrte.C5219.098319">https://doi.org/10.35940/ijrte.C5219.098319</a>	Scopus
A74	Explorando la retención de empleados y la intención de irse dentro de un centro de llamadas	Nelesh Dhanpat, Faith D. Modau, Phokela Lugisani, Rethabile MaboJane, Mbail Phiri	2018	<a href="https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.905">https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.905</a>	Scopus
A75	FACTORS DRIVING TURNOVER AND RETENTION OF INFORMATION TECHNOLOGY PROFESSIONALS	Renata Korsakienė, Asta Stankevicienė, Agnė Simelutė, Milda Talackienė	2014	<a href="https://doi.org/10.3846/16111699.2015.984492">https://doi.org/10.3846/16111699.2015.984492</a>	Web Of Science
A76	Employees' turnover intention and behavioral outcomes: The role of work engagement	Ran Xiong, Yuping Wen	2020	<a href="https://doi.org/10.2224/sbp.8609">https://doi.org/10.2224/sbp.8609</a>	Proquest
A77	Reducing turnover intention: perceived organizational support for frontline employees	Qiang Wang y Chao Wang	2020	<a href="https://doi.org/10.1186/s11782-020-00074-6">https://doi.org/10.1186/s11782-020-00074-6</a>	Proquest

(Continúa)

## Anexo 2. (Continuación).

### Revisión de artículos científicos en base de datos indexadas

A78	Psychological Contract, Internal Branding and Employee Turnover in an IT Company	Abilio Oliveira, Sérgio Moro y Pedro Torres	2019	<a href="https://doi.org/10.2478/ajis-2019-0001">https://doi.org/10.2478/ajis-2019-0001</a>	Proquest
A79	Effectiveness of employer branding on staff retention and compensation expectations	Mark Bussin, Hugo Mouton	2019	<a href="https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2412">https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2412</a>	Scielo
A80	Internal Employability as a Strategy for Key Employee Retention	Ángela Sánchez-Manjavacas, Carmen Saorín-Iborra, Michael Willoughby	2013	<a href="http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v24n53.43771">http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v24n53.43771</a>	Scielo
A81	Study of Outsourced Personnel Retention Intention: Case Study of a Transportation Company	Yi-Chun Chen, Ting-Yang Liu	2019	<a href="https://doi.org/10.29944/PPM.201912_10(2).0001">https://doi.org/10.29944/PPM.201912_10(2).0001</a>	EBSCO
A82	A STUDY OF HRM PRACTICES IN RELATION TO EMPLOYEE RETENTION IN PRIVATE BANKING SECTOR.	Chaudhary, Nirmalu	2015	<a href="https://doi.org/10.5176/2251-2349_HRM&amp;PD15.8">https://doi.org/10.5176/2251-2349_HRM&amp;PD15.8</a>	SCOPUS
A83	Personnel capability and customer satisfaction as predictors of customer retention in the banking sector	Darzi Mushtaq Ahmad, Bhat Suhail Ahmad	2018	<a href="https://doi.org/10.1108/IJBM-04-2017-0074">https://doi.org/10.1108/IJBM-04-2017-0074</a>	EBSCO
A84	Recruitment and Retention Strategies for Hospital Laboratory Personnel in Urban and Rural Settings	Slagle, D.	2013	<a href="https://doi.org/10.29074/ascls.26.1.10">https://doi.org/10.29074/ascls.26.1.10</a>	EBSCO
A85	Exit interview -A Competency based Practice for Employee Retention	P Hameem Khan, Aliya Sgultana, T Narayana Reddy	2019	<a href="https://doi.org/10.35940/ijitee.L2541.1081219">https://doi.org/10.35940/ijitee.L2541.1081219</a>	Proquest
A86	Understanding the Relationship Between Staff and Job Satisfaction, Stress, Turnover, and Staff Outcomes in the Person-Centered Care Nursing Home Arena	Rajamohan, Santhiny, PhD, RN; Porock, Davina, PhD, RN; Chang, Yu-Ping, PhD, RN, FGSA, FAAN	2019	<a href="http://dx.doi.org/10.1111/jnu.12488">http://dx.doi.org/10.1111/jnu.12488</a>	Proquest
A87	Challenges in clinical teaching investigated: Towards sustainable staff recruitment and retention in dentistry	Veerasamy, A Logo VIAFID, Loch, C; Adam, L Logo VIAFID, Howe, B J; Brunton, P A	2018	<a href="http://dx.doi.org/10.1111/eje.12336">http://dx.doi.org/10.1111/eje.12336</a>	Proquest
A88	A Reason to Stay: Staff Retention at Jewish Overnight Summer Camps	Zigmond, Leah	2019	<a href="http://dx.doi.org/10.1080/15244113.2018.1522567">http://dx.doi.org/10.1080/15244113.2018.1522567</a>	Proquest
A89	Perceptions of midwives on shortage and retention of staff at a public hospital in Tshwane District	Matlala, Mosehle S; Lumadi, Thanyani G	2019	<a href="http://dx.doi.org/10.4102/curationis.v42i1.1952">http://dx.doi.org/10.4102/curationis.v42i1.1952</a>	Proquest
A90	Study on Determining Factors of Employee Retention	Bodjrenou Kossivi, Ming Xu, Bomboma Kalgora	2016	<a href="http://dx.doi.org/10.4236/jss.2016.45029">http://dx.doi.org/10.4236/jss.2016.45029</a>	web Of Science

## Anexo 3.

### Síntesis de Resultados – OB1

Cód.	Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Analisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
A26	Lee, Yang y Li (2020)	The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example	Investigar los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo y su relación con las bajas laborales	Se utilizó el método de muestreo aleatorizado estratificado para analizar 418 muestras recogidas y las dimensiones de la satisfacción en el trabajo fueron analizadas mediante análisis factorial exploratorio	Una mayor satisfacción laboral se asocia con una menor intención de rotación. (Lee, Yang y Li ,2020, p. 699).	Para el desarrollo efectivo de la satisfacción laboral como factor de retención, es necesario mencionar que en los estudios científicos de Chaudary (2020), Zito , <i>et al.</i> (2018) y Lee, Yang & Li (2020) mencionan que existe suficiente evidencia empírica y estadística que comprueba que la satisfacción laboral como factor de retención disminuye la intención de irse en los trabajadores. Por ello, según O'Connor (2020,p.2),Nguyena, Sa Doa y Tan Maia (2020, p.3) y Yang, Pu y Guan (2019, p.3625),se debe efectuar estrategias de satisfacción que involucren tanto factores físicos (por ejemplo: condiciones de trabajo) como psicológicos (ejm: expectativas de carrera) considerando las 5 necesidades básicas (fisiológicas, seguridad, estima, social y autorealización). Así, las organizaciones deben sumar esfuerzos para mantener satisfecho a su personal para que igualen o superen las expectativas del mismo, evitando los efectos negativos que esto conlleva tanto para el emnpleador como para el empleado. (Albalawi , <i>et al.</i> (2019), Romeo , <i>et al.</i> , (2020) y Lee & Lee (2020)	Es de suma importancia para las organizacones considerar la satisfacción laboral como un factor efectivo de retención pues, existe suficiente evidencia empírica que demuestra que este factor reduce de forma eficaz las intenciones de rotación en las organizaciones.	Se concluyó que los resultados de la investigación muestran que existe una correlación inversamente proporcional de 0.61 entre satisfacción laboral y las intenciones de rotar.	Recomienda que los estudios futuros pueden basarse en estas dimensiones y podría desarrollarse un modelo de satisfacción laboral que incluya más dimensiones
A27	Lee y Lee (2020)	A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Jewelry Distribution Distributor	Presentar formas de asegurar empleados capaces mediante el examen de los factores clave del marketing interno aplicables al negocio de distribución de joyas y el análisis de las relaciones entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y las intenciones de rotación entre los empleados que desempeñan funciones importantes en los distribuidores de joyas,	Método de cuestionario entre empleados de empresas distribuidoras de joyería. Se utilizó SPSS 18.0 para el análisis de datos	La satisfacción laboral se define como una actitud hacia la ocupación o un estado psicológico agradable y positivo en relación con la propia ocupación o experiencia laboral (Kim , <i>et al.</i> , 2015; como se citó en Lee y Lee, p.19)			Se concluyó que los resultados de la investigación muestran que existe una correlación inversamente proporcional de 0.254 entre satisfacción laboral y las intenciones de rotar.	Recomienda que para futuros estudios se presente estrategias más sofisticadas basadas en un análisis de profundidad de las causas específicas que hacen que los empleados de las empresas distribuidoras de joyas abandonen su centro laboral.
A35	Zito, Emanuel, Molino, Cortese, Ghislieri y Colombo (2018)	Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction	Detectar el modelo de demandas-recursos laborales, el papel de la disonancia emocional (demanda laboral), y dos recursos, la autonomía laboral y el apoyo de los supervisores, en la percepción de satisfacción laboral y las intenciones de rotación de una persona	El estudio involucró a 318 agentes del centro de llamadas de una empresa de telecomunicaciones italiana. El análisis de datos primero realizó estadísticas descriptivas a través de SPSS 22. Luego se realizó un análisis de ruta a través de LISREL 8.72 y se probaron los efectos directos e indirectos	Es importante mantener satisfecho al colaborador, ya que esto reduce las probabilidades de que el trabajador tenga intención de irse de la compañía. (Zito , <i>et al.</i> ,2018, p.4);			Se concluyó que los resultados de la investigación muestran que existe una correlación inversamente proporcional de 0.48 entre satisfacción laboral y las intenciones de rotar.	Ampliar ampliar el conocimiento sobre las variables que influyen en las intenciones de rotación que es un problema crucial en los call center.

(Continúa)



## Anexo 3. (Continuación).

### Síntesis de Resultados – OB1

A41	Albalawi, Naughton, Eleyan y Sleimi (2019)	Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model	Examinar el papel mediador del compromiso organizacional en el vínculo entre el apoyo organizacional percibido, las oportunidades laborales alternativas percibidas y la intención de rotación	Se utilizó la técnica de muestreo por conveniencia, se realizó una encuesta autoadministrada en un grupo de pequeñas y medianas empresas de Jordania. Los datos obtenidos (n = 270) se analizaron con el software SmartPLS v3 de modelado de ecuaciones estructurales basado en la varianza	Para que las empresas puedan mantener satisfecho a su personal deben sumar esfuerzos para que igualen o superen las expectativas del trabajador con la realidad organizacional en la que interactúan (Albalawi, <i>et al.</i> , 2019, p. 312).	Se concluyó que los resultados de la investigación muestran que existe una correlación de 0.08 entre satisfacción laboral y las intenciones de rotar.	Recomendó que para estudios futuros deberían replicar el mismo modelo, pero en diferentes entornos y pueden utilizar métodos como conjuntos difusos, aprendizaje automático y técnicas de inteligencia artificial.
A52	O'Connor (2020)	The Impact of Job Satisfaction on the Turnover Intent of Executive Level Central Office Administrators in Texas Public School Districts: A Quantitative Study of Work-Related Constructs	Examinar la relación entre la satisfacción laboral y la intención de rotación de los administradores de oficinas centrales de nivel ejecutivo en los distritos escolares públicos de Texas	Los datos se obtuvieron de una muestra aleatoria de 234 participantes en la que se utilizaron instrumentos de encuesta de satisfacción laboral e intención de rotación. Cada instrumento fue creado en una escala Likert de cinco puntos, en base en los resultados del estudio	Se deben tener en cuenta que para que un individuo esté satisfecho, se deben satisfacer cinco necesidades básicas: (a) las necesidades fisiológicas, de seguridad, social, de estima y de auto-realización (O'Connor, 2020, p.2)	Se concluyó que los resultados de la investigación muestran que existe una correlación inversamente proporcional de 0.642 entre satisfacción laboral y las intenciones de rotar.	Recomendó ampliar la investigación en lo que se refiere a población y examinan la satisfacción laboral y la intención de rotación según el género, el tipo de distrito y otras variables demográficas
A59	Yang, Pu y Guan (2019)	Entrepreneurial Leadership and Turnover Intention in Startups: Mediating Roles of Employees' Job Embeddedness, Job Satisfaction and Affective Commitment	Examinar la relación entre el liderazgo empresarial y las intenciones de rotación de los empleados dentro de las empresas establecidas en los últimos cinco años	Se empleó un enfoque cuantitativo en una muestra de 403 participantes de 62 empresas	La satisfacción como factor de retención generalmente se considera un concepto multifacético; que incluyen aspectos físicos y psicológicos involucrados con el personal y su entorno (Yang, Pu y Guan, 2019, p.3)	Se concluyó que los resultados de la investigación muestran que existe una correlación inversamente proporcional de 0.65 entre satisfacción laboral y las intenciones de rotar.	Las investigaciones futuras pueden recopilar datos en diferentes momentos para brindar apoyo adicional a la causalidad del modelo y el mecanismo de influencia del liderazgo empresarial desde la perspectiva de los empleados, así la investigación puede desarrollar una herramienta de autoevaluación.
A7	Romeo, Yepes-Baldó y Lins (2020)	Job Satisfaction and Turnover Intention Among People with Disabilities Working in Special Employment Centers: The Moderation Effect of Organizational Commitment	Explorar el efecto de la satisfacción laboral en la intención de rotación de los empleados con discapacidad	Se realizó un análisis descriptivo con correlaciones bivariadas entre las variables, y posteriormente se probó el modelo de moderación mediante el programa SPSS	La decisión de un empleado de dejar su centro de labores es un resultado de su insatisfacción laboral afectando a la organización y el empleado, ya que los afecta a ambos de muchas maneras (Romeo, <i>et al.</i> , 2020, p.3)	Se concluyó que los resultados de la investigación muestran que existe una correlación inversamente proporcional de 0.11 entre satisfacción laboral y las intenciones de rotar.	Futuras investigaciones utilicen muestras más amplias y un análisis de los empleados con discapacidad que trabajan en empresas ordinarias, esto aportaría resultados adicionales que pueden complementar la investigación realizada en este sector de la población.

(Continúa)

## Anexo 3. (Continuación).

### Síntesis de Resultados – OB1

A12	Ahmad, Salleh, Aburumman, Hazimah y Ayesh (2020)	THE IMPACT OF CAREER PLANNING AND CAREER SATISFACTION ON EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION	Examinar el impacto de la planificación profesional y la satisfacción profesional en la intención de rotación de los empleados	El cuestionario de la encuesta se obtuvo de 412 empleados ubicados en 25 bancos en la capital de Jordania, se utilizó el software SmartPLS (versión 3.2.8) para probar las hipótesis del estudio	El aumento en la intención de rotación no solo se debe a la búsqueda de nuevos puestos de trabajo, sino también al bajo nivel de satisfacción, lo que lleva a incentivar a los empleados a buscar nuevos puestos de trabajo (Ahmad , <i>et al.</i> , 2020, p.220)	Se concluyó que los resultados de la investigación muestran que existe una correlación inversamente proporcional de 0.644 entre satisfacción laboral y las intenciones de rotar.	Los estudios futuros pueden incluir la expansión de este modelo agregando variables relacionadas con los comportamientos organizacionales.
A17	Nguyena, Sa Doa y Tan Maia (2020)	The effect of job demand, work exhaustion, and job satisfaction on turnover intention	Investigar las influencias de las demandas laborales, el agotamiento laboral y la satisfacción laboral en la intención de rotación entre los empleados de la administración pública vietnamita.	Se empleó una técnica de modelado de ecuaciones estructurales para realizar el análisis de datos con una encuesta de 318 empleados de la administración pública que trabajan en 10 departamentos diferentes del sector público	La satisfacción laboral involucra aspectos externos (por ejemplo, condiciones de trabajo) y aspectos internos (por ejemplo, expectativas de carrera del empleado). (Nguyena, Sa Doa y Tan Maia, 2020, p. 3625)	Se concluyó que los resultados de la investigación muestran que existe una correlación inversamente proporcional de 0.441 entre satisfacción laboral y las intenciones de rotar.	Recomendó que los estudios futuros podrían ampliar sus antecedentes culturales, países y tamaño de muestra.
A82	Chaudhary (2015)	A STUDY OF HRM PRACTICES IN RELATION TO EMPLOYEE RETENTION IN PRIVATE BANKING SECTOR.	Conocer los principales factores de retención del personal y la intención de irse de los empleados en el sector privado de banco en Haryana	Se utilizó un diseño de naturaleza cuantitativa, que sigue un enfoque transversal a través de la regresión lineal. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario.	Queda comprobado que la satisfacción laboral como factor de retención disminuye la intención de irse en los trabajadores. (Chaudary ,2015, p.3)	Se concluyó que los resultados de la investigación muestran que existe una correlación inversamente proporcional de 0.435 entre satisfacción laboral y las intenciones de rotar.	Recomienda que el sector privado de banco debería estrictamente enfocarse en las prácticas restantes de RRRH para volver a obtener una ventaja competitiva en la era global actual.

Nota: Lista de artículos del Ob-1

## Anexo 4.

### Síntesis de Resultados – OB2

Cod.	Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Analisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
A26	Lee, Yang y Li (2020)	The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example	Investigar los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo y su relación con las bajas laborales	Se utilizó el método de muestreo aleatorizado estratificado para analizar 418 muestras recogidas y las dimensiones de la satisfacción en el trabajo fueron analizadas mediante análisis factorial exploratorio	Lee, Yang y Li (2020) estudiaron a la cultura organizacional como un factor que ayuda a retener a los trabajadores con la finalidad de que estos no renuncien de sus centros de labores. (p.73)	Para el desarrollo de la cultura organizacional como factor efectivo de retención, es necesario mencionar que en los estudios científicos de Chaudary (2015, p.71) y Lee & Lee (2020, p.19) mencionan que la cultura organizacional es un conjunto de patrones y conductas establecidos por el empleador y percibidas por todos los miembros de la organización; lo que convierte a este factor un factor que puede provocar grandes efectos negativos si no se maneja de manera adecuada. Asimismo, en los estudios de Lee, Yang y Li (2020, p.73), Dhanpat, et al (2018, p.3) y Parka y Pierce (2020, p.2). mencionan que existe suficiente evidencia empírica y estadística que comprueba que la cultura organizacional como factor de retención, disminuye la intención de irse en los trabajadores; y que además sirve como un predecesor.	Es de suma importancia para las organizaciones considerar la cultura organizacional como un factor efectivo de retención pues, existe suficiente evidencia empírica que demuestra que este factor reduce de forma eficaz las intenciones de rotación en las organizaciones.	Se concluye que los resultados arrojaron una correlación inversamente proporcional de 0.43; donde se evidencia el efecto positivo de la cultura organizacional y la intención de rotación	Recomienda que los estudios futuros pueden basarse en estas dimensiones y podría desarrollarse un modelo de satisfacción laboral que incluya más dimensiones
A27	Lee y Lee (2020)	A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Jewelry Distributor	Presentar formas de asegurar empleados capaces mediante el examen de los factores clave del marketing interno aplicables al negocio de distribución de joyas y el análisis de las relaciones entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y las intenciones de rotación entre los empleados que desempeñan funciones importantes en los distribuidores de joyas,	Método de cuestionario entre empleados de empresas distribuidoras de joyería. Se utilizó SPSS 18.0 para el análisis de datos	La cultura organizacional se define como un conjunto de actitudes que refleja el patrón de comportamiento de sus miembros. Es una variable importante que afecta las tasas de rotación, el comportamiento de ciudadanía organizacional y la tasa de absentismo. (Lee y Lee, 2020, p.19)			Se concluye que los resultados arrojaron una correlación inversamente proporcional de 0.347; donde se evidencia el efecto de la la satisfacción laboral y la intención de rotación	Recomienda que para futuros estudios se presente estrategias más sofisticadas basadas en un análisis de profundidad de las causas específicas que hacen que los empleados de las empresas distribuidoras de joyas abandonen su centro laboral.
A18	Parka y Pierce (2020)	Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers	Examinar cómo los factores organizacionales, particularmente el liderazgo, afectan las intenciones de rotación de los trabajadores de bienestar infantil	Se utilizó un diseño de investigación de encuesta transversal fue apropiado para investigar las preguntas de investigación y las hipótesis formadas a partir del modelo conceptual	La cultura organizacional es predominada como un factor de retención disminuyendo la intención de rotar dentro de las organizaciones (Parka y Pierce, 2020, p.2).			Se concluye que los resultados arrojaron una correlación inversamente proporcional de 0.370; donde se evidencia el efecto positivo de la cultura organizacional y la intención de rotación	El estudio recomienda que los servicios de bienestar infantil proporcionen a los directores de oficinas locales capacitación en liderazgo para reducir la rotación evitable de trabajadores de bienestar infantil
A31	Dhanpat, Modau, Luginani, MaboJane y Phiri (2018)	Explorando la retención de empleados y la intención de irse dentro de un centro de llamadas	Establecer los factores que afectan la retención de los agentes del centro de llamadas y determinar la intención de irse	Se utilizó un diseño de naturaleza cuantitativa, que sigue un enfoque transversal	La cultura organizacional que pueda percibir los trabajadores dentro de una organización es un predecesor para que deje sus centros de labores (Dhanpat, et al, 2018, p.3)			Se concluye que los resultados arrojaron una correlación inversamente proporcional de 0.51; donde se evidencia el efecto positivo de la cultura organizacional y la intención de rotación	Recomienda que los estudios futuros deberían incorporar otros centros de llamadas de diversas industrias para alinear estrategias de retención
A82	Chaudhary (2015)	A STUDY OF HRM PRACTICES IN RELATION TO EMPLOYEE RETENTION IN PRIVATE BANKING SECTOR.	Conocer los principales factores de retención del personal y la intención de irse de los empleados en el sector privado de banco en Haryana	Se utilizó un diseño de naturaleza cuantitativa, que sigue un enfoque transversal a través de la regresión lineal. Los datos se recopilieron mediante un cuestionario.	La cultura organizacional como aquellas características percibidas por todos los miembros de una organización (Chaudhary, 2015, p.71)			Se concluye que los resultados arrojaron una correlación inversamente proporcional de 0.606; donde se evidencia el efecto positivo de la cultura organizacional y la intención de rotación	Recomienda que el sector privado de banco debería estrictamente enfocarse en las prácticas restantes de RRHH para volver a obtener una ventaja competitiva en la era global actual.

Nota: Lista de artículos del Ob-2

## Anexo 5.

### Síntesis de Resultados – OB3

Cod.	Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
A26	Lee, Yang y Li (2020)	The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example	Investigar los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo y su relación con las bajas laborales	Se utilizó el método de muestreo aleatorizado estratificado para analizar 418 muestras recogidas y las dimensiones de la satisfacción en el trabajo fueron analizadas mediante análisis factorial exploratorio	Lee, Yang y Li (2020) estudiaron al equilibrio entre vida personal y el trabajo como un factor que ayuda a retener a los trabajadores con la finalidad de que estos no renuncien de sus centros de labores. (p. 700)	Para el desarrollo del equilibrio de vida personal y trabajo como factor efectivo de retención, es necesario mencionar que en los estudios científicos de Dhanpat, <i>et al.</i> (2018, p.3) y Raza (2020, p.5) mencionan que este factor es la capacidad de la persona para equilibrar la necesidad de lo personal y laboral, con ayuda de su empleador. Esto es efectivo ya que, aumentará su satisfacción y disminuirá las intenciones de rotación. Los empleados prefieren un trabajo que les permite lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal. Si una organización no satisface estas necesidades, el empleado puede tener la intención de irse. Así, Lee, Yang y Li (2020, p.700) y Romeo, <i>et al.</i> (2020, p. 5) refuerzan la premisa anterior, confirmando que el equilibrio entre vida personal y el trabajo es un factor efectivo que ayuda a retener a los trabajadores y que las organizaciones deben considerar con la finalidad de que estos no renuncien de sus centros de labores.	Es de suma importancia para las organizaciones considerar el equilibrio entre la vida personal y el trabajo como un factor efectivo de retención pues, existe suficiente evidencia empírica que demuestra que este factor reduce de forma eficaz las intenciones de rotación en las organizaciones.	Se concluye que los resultados arrojaron una correlación inversamente proporcional de 0.55; donde se evidencia el efecto positivo que conlleva otorgar un equilibrio entre la vida personal-trabajo y la intención de rotación.	Recomienda que los estudios futuros pueden basarse en estas dimensiones y podría desarrollarse un modelo de satisfacción laboral que incluya más dimensiones
A7	Romeo, Yepes-Baldó y Lins (2020)	Job Satisfaction and Turnover Intention Among People with Disabilities Working in Special Employment Centers: The Moderation Effect of Organizational Commitment	Explorar el efecto de la satisfacción laboral en la intención de rotación de los empleados con discapacidad	Se realizó un análisis descriptivo con correlaciones bivariadas entre las variables, y posteriormente se probó el modelo de moderación mediante el programa SPSS	Para que los trabajadores se mantengan en su centro de labores la organización debe considerar otorgar un equilibrio entre la vida personal y el trabajo (Romeo, <i>et al.</i> , 2020, p. 5)	Los empleados prefieren un trabajo que es desafiante, ofrece oportunidades de crecimiento, compensa de manera justa y les permite lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal. Si una organización no satisface estas necesidades, el empleado puede tener la intención de irse. (Dhanpat, <i>et al.</i> , 2018, p.3)	Se concluye que los resultados arrojaron una correlación inversamente proporcional de 0.13; donde se evidencia el efecto positivo que conlleva otorgar un equilibrio entre la vida personal-trabajo y la intención de rotación.	Se recomienda que futuras investigaciones utilicen muestras más amplias y un análisis de los empleados con discapacidad que trabajan en empresas ordinarias, esto aportaría resultados adicionales que pueden complementar la investigación realizada en este sector de la población.	
A31	Dhanpat, Modau, Lugisani, MaboJane y Phiri (2018)	Explorando la retención de empleados y la intención de irse dentro de un centro de llamadas	Establecer los factores que afectan la retención de los agentes del centro de llamadas y determinar la intención de irse	Se utilizó un diseño de naturaleza cuantitativa, que sigue un enfoque transversal	Los empleados prefieren un trabajo que es desafiante, ofrece oportunidades de crecimiento, compensa de manera justa y les permite lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal. Si una organización no satisface estas necesidades, el empleado puede tener la intención de irse. (Dhanpat, <i>et al.</i> , 2018, p.3)	Se concluye que los resultados arrojaron una correlación inversamente proporcional de 0.426; donde se evidencia el efecto positivo que conlleva otorgar un equilibrio entre la vida personal-trabajo y la intención de rotación.	Recomienda que los estudios futuros deberían incorporar otros centros de llamadas de diversas industrias para alinear estrategias de retención		
A33	Raza, Ali, Naseem, Moeed, Ahmed y Hamid (2018)	Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work-family balance and moderating role of work-family conflict	Investigar la influencia de la atención plena para aumentar la satisfacción laboral de los empleados y reducir las intenciones de rotación a través del efecto mediador del equilibrio entre el trabajo y la familia	Se utilizó diseño con datos empíricos organizacionales de la vida real se obtuvieron de 306 enfermeras que trabajan en hospitales públicos y privados de Lahore	Raza (2020) define al equilibrio entre vida personal - trabajo a como la capacidad de la persona para equilibrar la necesidad de ambos personajes con ayuda de su empleador. El equilibrio trabajo-familia aumentará su satisfacción laboral y disminuirá las intenciones de rotación. (p.5)	Se concluye que los resultados arrojaron una correlación inversamente proporcional de 0.548; donde se evidencia el efecto positivo que conlleva otorgar un equilibrio entre la vida personal-trabajo y la intención de rotación.	Recomiendan encarecidamente que las organizaciones brinden capacitación sobre la meditación de atención plena, lo que reducirá las intenciones de rotación de los empleados y aumentará la satisfacción laboral.		

Nota: Lista de artículos del Ob-3

## Anexo 6.

### Síntesis de Resultados – OB4

Cod.	Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Analisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
A26	Lee, Yang y Li (2020)	The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example	Investigar los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo y su relación con las bajas laborales	Se utilizó el método de muestreo aleatorizado estratificado para analizar 418 muestras recogidas y las dimensiones de la satisfacción en el trabajo fueron analizadas mediante análisis factorial exploratorio	El comportamiento del líder es un factor que influye en la satisfacción del trabajador y de esta manera reduce su intención de dejar el trabajo p. 699).	Para el desarrollo efectivo del liderazgo como factor de retención, debe cumplir la función de mostrar mayor compromiso con el trabajador y de esta manera reduce la probabilidad de renunciar voluntariamente a sus trabajos (Parka y Pierce, 2020, p.6); es decir que el comportamiento del líder es un factor que influye en la satisfacción del trabajador y de esta manera reduce su intención de dejar el trabajo (Lee, Yang y Li, 2020, p. 699); por esta razón Dhanpat, <i>et al.</i> (2018) y Zito, <i>et al.</i> (2018) mencionan que el apoyo del líder es crucial para el desarrollo y compromiso de los empleados, esta aplicación conlleva a que los empleados permanezcan en la empresa.	El manejo adecuado del liderazgo en las empresas conlleva a una buena relación con los empleados, mostrando compromiso y preocupándose por el desarrollo del talento, de esta manera el apoyo del líder se convierte en una estrategia importante que permite a los empleados permanecer en las empresas	Los resultados demostraron que el liderazgo puede reducir las intenciones de rotación de los empleados, existe una correlación de -0.34 inversamente proporcional.	Recomienda que los estudios futuros pueden basarse en estas dimensiones y podría desarrollarse un modelo de satisfacción laboral que incluya más dimensiones
A35	Zito, Emanuel, Molino, Cortese, Ghislieri y Colombo (2018)	Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction	Detectar el modelo de demandas-recursos laborales, el papel de la disonancia emocional (demanda laboral), y dos recursos, la autonomía laboral y el apoyo de los supervisores, en la percepción de satisfacción laboral y las intenciones de rotación de una persona	El estudio involucró a 318 agentes del centro de llamadas de una empresa de telecomunicaciones italiana. El análisis de datos primero realizó estadísticas descriptivas a través de SPSS 22. Luego se realizó un análisis de ruta a través de LISREL 8.72 y se probaron los efectos directos e indirectos	El apoyo del líder es crucial para el compromiso y el desarrollo de los empleados, con la finalidad de minimizar la intención de dejar el trabajo (p.10).	El estudio involucró a 318 agentes del centro de llamadas de una empresa de telecomunicaciones italiana. El análisis de datos primero realizó estadísticas descriptivas a través de SPSS 22. Luego se realizó un análisis de ruta a través de LISREL 8.72 y se probaron los efectos directos e indirectos	El apoyo del líder es crucial para el compromiso y el desarrollo de los empleados, con la finalidad de minimizar la intención de dejar el trabajo (p.10).	Los resultados muestran que el liderazgo se correlaciona inversamente en -0.31 con la rotación de los empleados.	Ampliar el conocimiento sobre las variables que influyen en las intenciones de rotación que es un problema crucial en los call center.
A18	Parka y Pierce (2020)	Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers	Examinar cómo los factores organizacionales, particularmente el liderazgo, afectan las intenciones de rotación de los trabajadores de bienestar infantil	Se utilizó un diseño de investigación de encuesta transversal fue apropiado para investigar las preguntas de investigación y las hipótesis formadas a partir del modelo conceptual	El liderazgo cumple la función de mostrar mayor compromiso con el trabajador y de esta manera reduce la probabilidad de renunciar voluntariamente a sus trabajos (p.6).	El estudio involucró a 318 agentes del centro de llamadas de una empresa de telecomunicaciones italiana. El análisis de datos primero realizó estadísticas descriptivas a través de SPSS 22. Luego se realizó un análisis de ruta a través de LISREL 8.72 y se probaron los efectos directos e indirectos	El estudio involucró a 318 agentes del centro de llamadas de una empresa de telecomunicaciones italiana. El análisis de datos primero realizó estadísticas descriptivas a través de SPSS 22. Luego se realizó un análisis de ruta a través de LISREL 8.72 y se probaron los efectos directos e indirectos	Los resultados de las investigaciones muestran que existe una correlación de 0.510 entre liderazgo como factor de retención en la reducción de la intención de rotación.	El estudio recomienda que los servicios de bienestar infantil proporcionen a los directores de oficinas locales capacitación en liderazgo para reducir la rotación evitable de trabajadores de bienestar infantil
A31	Dhanpat, Modau, Lugisani, MaboJane y Phiri (2018)	Explorando la retención de empleados y la intención de irse dentro de un centro de llamadas	Establecer los factores que afectan la retención de los agentes del centro de llamadas y determinar la intención de irse	Se utilizó un diseño de naturaleza cuantitativa, que sigue un enfoque transversal	El apoyo del líder es un factor de retención importante, la aplicación afectiva conlleva a que los empleados permanezcan en la organización (p.7)	El estudio involucró a 318 agentes del centro de llamadas de una empresa de telecomunicaciones italiana. El análisis de datos primero realizó estadísticas descriptivas a través de SPSS 22. Luego se realizó un análisis de ruta a través de LISREL 8.72 y se probaron los efectos directos e indirectos	El estudio involucró a 318 agentes del centro de llamadas de una empresa de telecomunicaciones italiana. El análisis de datos primero realizó estadísticas descriptivas a través de SPSS 22. Luego se realizó un análisis de ruta a través de LISREL 8.72 y se probaron los efectos directos e indirectos	Los resultados de las investigaciones muestran que existe una correlación de 0.347 entre liderazgo como factor de retención en la reducción de la intención de rotación	Recomienda que los estudios futuros deberían incorporar otros centros de llamadas de diversas industrias para alinear estrategias de retención

Nota: Lista de artículos del Ob-4

## Anexo 7.

### Síntesis de Resultados – OB5

Cod.	Autor	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Analisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
A26	Lee, Yang y Li (2020)	The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example	Investigar los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo y su relación con las bajas laborales	Se utilizó el método de muestreo aleatorizado estratificado para analizar 418 muestras recogidas y las dimensiones de la satisfacción en el trabajo fueron analizadas mediante análisis factorial exploratorio	Las compensaciones influyen en el bienestar del trabajador de está manera puede minimizar la intención de rotación (p. 700).	Para que se desarrolle adecuadamente la compensacion como factor de retención debe influir en el bienestar del trabajador ( Lee, Yang y Li,p.700); por está razón, este factor es de suma importancia en los acuerdos contractuales e implícitos entre el empleador y el empleado que tiene como finalidad reducir la intención de rotación (p. 4). Asimismo, se evidencia con claridad que la compensación esta relacionada directamente con la retención de empleados, siendo el predictor más fuerte de este indicador (Chaudhary, 2015, p.67); que tiene como objetivo influenciar de manera notable en la reducción de la intención de rotación (Yang, Pu y Guan,2019, p.6 )	Es importante y trascendental para las organizaciones llegar a un acuerdo común con el trabajador y de esta manera efectuar una buena compensación, ya que es un factor influyente en la retención de empleados, asimismo existen evidencias claras que este factor influye en la reducción de rotación de los trabajadores.	Los resultados de las investigaciones muestran que existe una correlación de 0.5 entre compensaciones como factor de retención relacionado con la intención de rotación.	Recomienda que los estudios futuros pueden basarse en estas dimensiones y podría desarrollarse un modelo de satisfacción laboral que incluya más dimensiones
A59	Yang, Pu y Guan (2019)	Entrepreneurial Leadership and Turnover Intention in Startups: Mediating Roles of Employees' Job Embeddedness, Job Satisfaction and Affective Commitment	Examinar la relación entre el liderazgo empresarial y las intenciones de rotación de los empleados dentro de las empresas establecidas en los últimos cinco años	Se empleó un enfoque cuantitativo en una muestra de 403 participantes de 62 empresas	Las compensaciones tienen una influencia notable en las intenciones de rotación (p.6)			Se evidencia según los resultados que la correlación entre compensaciones como factor de retención relacionado con la intención de rotación es de 0.25	Las investigaciones futuras pueden recopilar datos en diferentes momentos para brindar apoyo adicional a la causalidad del modelo y el mecanismo de influencia del liderazgo empresarial desde la perspectiva de los empleados, así la investigación puede desarrollar una herramienta de autoevaluación.
A31	Dhanpat, Modau, Lugisani, MaboJane y Phiri (2018)	Explorando la retención de empleados y la intención de irse dentro de un centro de llamadas	Establecer los factores que afectan la retención de los agentes del centro de llamadas y determinar la intención de irse	Se utilizó un diseño de naturaleza cuantitativa, que sigue un enfoque transversal	La compensación es fundamental en los acuerdos contractuales e implícitos entre el empleador y el empleado (p. 4).			Los resultados de las investigaciones muestran que existe una correlación de 0.523 entre compensaciones como factor de retención relacionado con la intención de rotación.	Recomienda que los estudios futuros deberían incorporar otros centros de llamadas de diversas industrias para alinear estrategias de retención
A82	Chaudhary (2015)	A STUDY OF HRM PRACTICES IN RELATION TO EMPLOYEE RETENTION IN PRIVATE BANKING SECTOR.	Conocer los principales factores de retención del personal y la intención de irse de los empleados en el sector privado de banco en Haryana	Se utilizó un diseño de naturaleza cuantitativa, que sigue un enfoque transversal a través de la regresión lineal. Los datos se recopilaron mediante un cuestionario.	La compensación esta relacionada con la retención de empleados, siendo el predictor más fuerte de retención (p.67).			Los resultados de las investigaciones muestran que existe una correlación de 0.361 entre compensaciones como factor de retención relacionado con la intención de rotación.	Recomienda que el sector privado de banco debería estrictamente enfocarse en las prácticas restantes de RRHH para volver a obtener una ventaja competitiva en la era global actual.

Nota: Lista de artículos del Ob-5

## Anexo 8.

### Selección de Estudios para el Procesamiento de Datos en JAMOVI

Cód.	Artículos científicos	Autor	Año	Muestra (n)	Hipótesis	Coef. Correl.	Sig. Bilat.	h* / h1	
A26	The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example	Lee, Yang y Li (2020)	2020	418	h1 Desarrollo personal	Rotación laboral	-0.52	0.01	Alterna
					h2 Salario y bienestar	Rotación laboral	-0.5	0.01	Alterna
					h3 Trabajo por sí mismo	Rotación laboral	-0.55	0.01	Alterna
					h4 Relaciones interpersonales	Rotación laboral	-0.43	0.01	Alterna
					h5 Conductas de liderazgo	Rotación laboral	-0.34	0.01	Alterna
					h6 Competencia laboral.	Rotación laboral	-0.22	0.01	Alterna
					h7 Satisfacción laboral	Rotación laboral	-0.61	0.01	Alterna
A27	A Study on Factors Affecting Turnover Intention of Jewelry Distribution Distributor	Lee y Lee (2020)	2020	210	h1 Satisfacción laboral	Rotación laboral	-0.254	.000	Alterna
					h2 Compromiso organizacional	Rotación laboral	-0.347	.000	Alterna
A33	Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work–family balance and moderating role of work–family conflict	Raza, Ali, Naseem, Moeed, Ahmed y Hamid (2018)	2018	306	h1 Equilibrio trabajo-familia	Rotación laboral	-0.548	0.001	Alterna
A35	Turnover intentions in a call center: The role of emotional dissonance, job resources, and job satisfaction	Zito, Emanuel, Molino, Cortese, Ghislieri y Colombo (2018)	2018	318	h1 Satisfacción laboral	Rotación laboral	-0.48	0.01	Nula
					h2 Apoyo del supervisor	Rotación laboral	-0.31	0.01	Nula
					h3 Autonomía laboral	Rotación laboral	-0.34	0.01	Nula
					h4 Disonancia emocional	Rotación laboral	0.28	0.01	Alterna
A41	Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model	Albalawi, Naughton, Eleyan y Sleimi (2019)	2019	270	h1 Apoyo organizacional percibido	Rotación laboral	-0.45	0.001	Alterna
					h2 Alternativas percibidas oportunidades laborales	Rotación laboral	0.42	0.001	Alterna
					h3 Satisfacción laboral	Rotación laboral	0.08	0	Alterna
					h4 Compromiso organizacional	Rotación laboral	-0.38	0	Alterna
A52	The Impact of Job Satisfaction on the Turnover Intent of Executive Level Central Office Administrators in Texas Public School Districts: A Quantitative Study of Work-Related Constructs	O'Connor (2020)	2018	254	h1 Satisfacción laboral	Rotación laboral	-0.642	0.001	Alterna

Nota: Lista de artículos para el procesamiento de datos en JAMOVI

(Continúa)

## Anexo 8. (Continuación).

### Selección de Estudios para el Procesamiento de Datos en JAMOV

A59	Entrepreneurial Leadership and Turnover Intention in Startups: Mediating Roles of Employees' Job Embeddedness, Job Satisfaction and Affective Commitment	Yang, Pu y Guan (2019)	2019	403	h1	Satisfacción laboral	Rotación laboral	-0.65	.000	Alterna
					h2	Salario mensual	Rotación laboral	-0.25	.000	Alterna
A7	Job Satisfaction and Turnover Intention Among People with Disabilities Working in Special Employment Centers: The Moderation Effect of Organizational Commitment	Romeo, Yepes-Baldó y Lins (2020)	2020	245	h1	Satisfacción laboral	Intención de rotación	-0.11	0.001	Alterna
					h2	Equilibrio	Rotación laboral	0.13	0.001	Alterna
A12	THE IMPACT OF CAREER PLANNING AND CAREER SATISFACTION ON EMPLOYEES' TURNOVER INTENTION	Ahmad, Salleh, Aburumman, Hazimah y Ayesha (2020)	2020	412	h1	Satisfacción profesional (satisfacción laboral)	Rotación laboral	-0.124	0.01	Alterna
					h2	Satisfacción de la carrera (desarrollo personal)	Rotación laboral	-0.644	0.01	Alterna
A17	The effect of job demand, work exhaustion, and job satisfaction on turnover intention	Nguyena, Sa Doa y Tan Maia (2020)	2020	318	h1	Agotamiento de trabajo	Rotación laboral	0.163	0	Alterna
					h2	Satisfacción laboral	Rotación laboral	-0.441	0	Alterna
					h3	Demandas laborales	Rotación laboral	0.297	0	Alterna
A18	Impacts of transformational leadership on turnover intention of child welfare workers	Parka y Pierce (2020)	2019	214	h1	Clima organizacional	Rotación laboral	-0.37	0.001	Alterna
					h2	Cultura organizacional	Rotación laboral	-0.37	0.001	Alterna
					h3	Compromiso organizacional	Rotación laboral	-0.36	0.001	Alterna
					h4	Liderazgo transformacional	Rotación laboral	-0.51	0.001	Alterna
A31	Explorando la retención de empleados y la intención de irse dentro de un centro de llamadas	Dhanpat, Modau, Lugiisani, MaboJane y Phiri (2018)	2018	500	h1	Compensación	Rotación laboral	0.523	0.01	Alterna
					h2	Capacitación y desarrollo	Rotación laboral	0.406	0.01	Alterna
					h3	Apoyo del supervisor	Rotación laboral	0.347	0.01	Alterna
					h4	Promoción profesional	Rotación laboral	0.509	0.01	Alterna
					h5	Equilibrio trabajo-vida	Rotación laboral	-0.426	0.01	Nula
A82	A STUDY OF HRM PRACTICES IN RELATION TO EMPLOYEE RETENTION IN PRIVATE BANKING SECTOR.	Chaudhary (2015)	2015	400	h1	Clima Organizacional	Rotación del personal	0.606	0	Alterna
					h2	Satisfacción Laboral	Rotación del personal	0.435	0	Alterna
					h3	Selección de empleados	Rotación del personal	0.382	0	Alterna
					h4	Intención de permanecer	Rotación del personal	0.373	0	Alterna
					h5	Bienestar de los empleados	Rotación del personal	0.361	0	Alterna
					h6	Compromiso organizacional	Rotación del personal	0.387	0	Alterna

Nota: Lista de artículos para el procesamiento de datos en JAMOV