

DESERCIÓN LABORAL: UN FENÓMENO MULTICAUSAL, ECOSISTÉMICO Y SOCIAL. REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA

LABOR DESERTION: A MULTICAUSAL, ECOSYSTEMIC AND SOCIAL PHENOMENON. SYSTEMATIC REVIEW OF THE LITERATURA

Diego Mauricio Rueda Hernández¹

Resumen

El presente artículo expone los resultados obtenidos de un proceso de revisión sistemática de literatura orientada a conocer el avance científico de la investigación en las áreas asociadas a la deserción laboral, por medio del análisis de cincuenta (50) artículos en torno al tópico objeto de interés. En este proceso se identifica que la construcción conceptual se enriquece con los aportes de diversos enfoques paradigmáticos que ofertan una amplia interpretación de las dinámicas que lo involucran. Asimismo, se aborda un conjunto de factores asociados con los desencadenantes de la deserción laboral y que posibilitan la amplia comprensión de sus manifestaciones. Finalmente, se propone una conceptualización propia frente a la deserción laboral y sus determinantes para profundizar en los hallazgos encontrados durante el proceso investigativo. Las investigaciones han demostrado que la deserción no es un proceso unilateral, sino que está determinado por la confluencia de factores organizativos, sociales y personales. Entre las dimensiones más investigadas se encuentran la insatisfacción laboral, la falta de reconocimiento, la remuneración inadecuada, el acoso laboral, la carga de trabajo excesiva y la gestión ineficaz de la salud física y mental de los empleados.

Palabras claves: Deserción laboral, Procesos de contratación, Satisfacción laboral, Incentivos laborales, Demandas laborales, Capacidades y habilidades.

Abstract

This article presents the results obtained from a systematic literature review process oriented to know the scientific progress of research in the areas associated with labor desertion, through the analysis of fifty (50) articles on the topic of interest. In this process, it is identified that the conceptual construction is enriched with the contributions of different paradigmatic approaches that offer a broad interpretation of the dynamics involved. Likewise, a set of factors associated with the triggers of labor desertion are addressed, which enable a broad understanding of its manifestations. Finally, a conceptualization of dropout and its determinants is proposed in order to deepen the findings found during the research process. Research has shown that desertion is not a unilateral process, but is determined by the confluence of organizational, social and personal factors. Among the most investigated dimensions are job dissatisfaction, lack of recognition, inadequate remuneration, harassment at work, excessive workload and ineffective management of employees' physical and mental health.

¹ Magister en Gestión Social Empresarial. Doctorante en Administración de Empresas de la Universidad de La Salle. E-mail: drueda35@unisalle.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6937-4973>

Keywords: Job attrition, Hiring processes, Job satisfaction, Job incentives, Job demands, Skills and abilities.

Introducción

Diversas organizaciones en el mundo han identificado que los niveles de deserción laboral generan limitantes para la implementación de acciones estratégicas que permitan dar continuidad a sus dinámicas laborales y por lo tanto se vea afectada su productividad y rendimiento económico. De este modo, resulta relevante determinar ¿Cuál es el estado de las investigaciones científicas alrededor de la deserción laboral?, donde por medio de un proceso de investigación cualitativa desde la técnica de revisión documental en diferentes bases de datos, se recopilan cincuenta (50) artículos científicos de los últimos años. Estos artículos abordan el tópico objeto de interés y se realiza un análisis, procesamiento y sistematización de la información, para lograr identificar el avance científico de la investigación alrededor de los determinantes de la deserción laboral.

En el proceso de sistematización de la información recopilada sobre la deserción laboral, se logra la identificación de cincuenta (50) estudios de diferentes nacionalidades y áreas de conocimiento, quienes por medio de diversos procesos investigativos indagan, describen y resaltan diferentes premisas que permiten la conceptualización de la terminología objeto de interés. En este orden de ideas, se resalta que la conceptualización del tópico es visualizada por los autores a través de seis (6) enfoques paradigmáticos, los cuales ofrecen un amplio conjunto de premisas que permiten una comprensión integral del mismo (Ver figura 1).

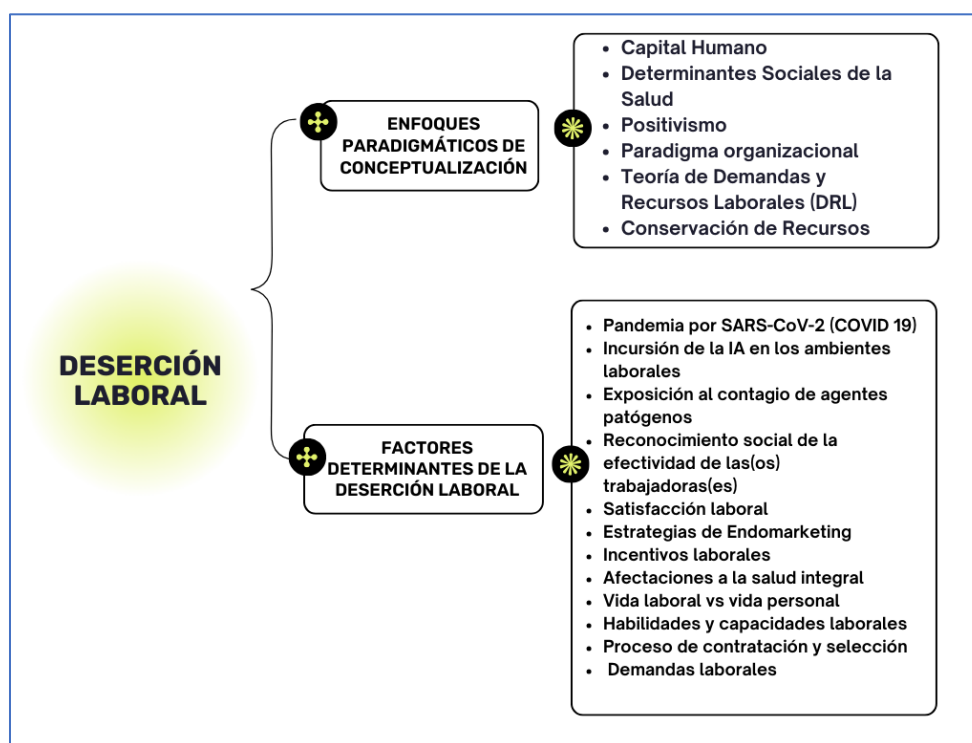


Figura 1. Enfoque paradigmático y factores determinantes de la deserción laboral.

La conceptualización de la deserción laboral se aborda desde el capital humano, donde este se comprende como la reducción de la persona vinculada a una empresa y/u organización a raíz de diversos factores, tales como desvinculación voluntaria y/o involuntaria, en tanto, frente a las causales, se subraya que estas obedecen a elementos externos e internos. Por su parte, los principales ponentes de la deserción laboral desde esta corriente paradigmática son Prudenzi, Jadhakhan, Gill, MacArthur, Patel, Moukhtarian, Kershaw y Marwaha (2023); Trujillo, Tuesta, Vierna y Coronado (2021); Vera, Bravo y Flores (2019) y Fazekas (2019).

De igual forma, se enfatiza en los aportes del enfoque paradigmático referido a los determinantes sociales de la salud, escenario en el cual los autores Mansour y Abu Sharour (2021) e Isik y Hamurcu (2017), resaltan que una persona vinculada como colaborador a una organización y/o empresa decide desvincularse de sus roles dentro de la misma, a raíz de sentimientos de insatisfacción del entorno en el cual se desarrolla laboralmente y ello se relaciona con diferentes factores sociodemográficos que caracterizan al individuo. Por su parte, los autores Alvarado, Rodríguez y Sagastegui (2021), emplean el enfoque paradigmático positivista en la comprensión de este fenómeno, quienes indican que este obedece a la fragmentación de la relación existente entre un empleado y un empleador, como consecuencia de las afectaciones externas e internas de las empresas.

En otro sentido, los aportes resaltados por los autores Hernández, Hernández y Mendieta (2013) y Ramasamy y Abdullah (2017), desde un enfoque paradigmático organizacional, en materia de comprensión de la deserción laboral, orientan a visualizar este fenómeno como una ecuación entre salidas y entradas de individuos en el rol de colaboradores de una empresa y/u organización, a raíz de causas voluntarias e involuntarias. Esta situación implica para las organizaciones un incremento en los costos de funcionamiento, toda vez que deben cumplir con los parámetros legales que regulan la desvinculación de empleados y asumir los costes de la vinculación de nuevos colaboradores. Por su parte, Bandyopadhyay y Jadhav (2021), manifiestan que la insatisfacción se relaciona con elementos internos y externos del individuo y la empresa (bajas oportunidades de aprendizaje, exceso de carga laboral y ausencia de estímulo).

Para la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL), la deserción laboral se vincula con una situación desencadenada de las altas demandas laborales, las cuales influyen en la constante intención de rotación de los recursos humanos vinculados a una organización, donde la motivación de desvincularse se relaciona con factores internos y externos relacionados con la dinámica familiar, social, laboral y cultural a la cual se expone el individuo (Zhou y Li, 2018). Finalmente, se resaltan los aportes del enfoque de Conservación de Recursos, donde se subraya que esto se relaciona con una situación de agotamiento de los recursos humanos de una organización y/o empresa, a raíz de la decisión voluntaria del individuo por desvincularse de la misma. En contraste, se enfatiza que esta puede ser una decisión optada por la organización como estrategia para innovar los recursos humanos de la misma (Peltokorpi y Allen, 2023).

Llegados a este punto, conviene resaltar el conjunto de premisas que se relacionan con aquellos factores asociados con el fenómeno de la deserción laboral en diferentes escenarios, culturas y sociedades. Entre los cuales se puede ubicar la pandemia por SARS-CoV-2 (COVID-19), la incursión de la Inteligencia Artificial (IA) en los ambientes laborales, la exposición al contagio de

agentes patógenos en el marco del ejercicio de las actividades laborales, el reconocimiento social de la efectividad de los trabajadores, la satisfacción laboral, estrategias de endomarketing, incentivos laborales, afectaciones a la salud integral, conflicto entre la vida laboral y personal, habilidades y capacidades laborales, proceso de contratación y selección y demandas laborales.

De este proceso de análisis de los datos recopilados desde la metodología de revisión bibliográfica se logra inferir que el fenómeno de la deserción laboral obedece a un proceso ecosistémico integral, donde se encuentran inmersos diferentes factores, tanto internos, externos, voluntarios e involuntarios, tanto del individuo como propios de la empresa y/u organización. Así, los elementos relacionados con el sujeto y su posición frente a la voluntad de desistir de una vinculación laboral son inherentes a las diferentes esferas que rodean su vida y desarrollo (políticas, económicas, sociales, culturales, profesionales, religiosas y ambientales).

Asimismo, se logra identificar una amplia relación entre las condiciones propias de sus hábitos y estilos de vida, el relacionamiento con sus semejantes, las habilidades y capacidades blandas, el manejo de las emociones y sentimientos, la tolerancia a la frustración y la salud física y mental integral. Entre las premisas involucradas con los factores propios de las dinámicas de trabajo en los escenarios laborales, se resaltan la misión y visión de esta, las políticas organizacionales, los incentivos laborales, las estrategias de bienestar al trabajador implementadas, la percepción de la vinculación laboral, el proceso de selección, las demandas laborales delimitadas, las estrategias de Endomarketing ejecutadas y la organización interna del trabajo.

De igual forma, se transversaliza la información recopilada para aludir a los elementos que permitan brindar respuestas frente a la pregunta objeto de interés, donde se enfatiza que, hasta el momento de la elaboración de la presente investigación, diferentes autores de múltiples nacionalidades y variados campos del conocimiento trabajan activamente para construir conocimiento en torno a la identificación de una amplia multiplicidad de factores que inciden en el fenómeno de la deserción laboral. De esta forma, el objetivo de este artículo es conocer el estado de las investigaciones científicas alrededor de la deserción laboral y sus determinantes.

Metodología

La metodología de investigación empleada en el marco del desarrollo del presente artículo se recoge desde la línea de investigación cualitativa con enfoque de revisión documental, en la medida que este tipo de investigación permite el cumplimiento de los objetivos delimitados para el presente estudio. Esta se orienta a la realización de procesos de lectura científica que permiten recolectar y seleccionar un conjunto de información extraída de diversos documentos científicos tales como artículos científicos, libros, investigaciones, documentos de grado (tesis), revistas indexadas, memorias de eventos, grabaciones y/o periódicos, entre otros similares. Para posteriormente, realizar un proceso de identificación, análisis de datos, selección y articulación, en búsqueda de dar cumplimiento al objeto de estudio delimitado en el proceso investigativo (Reyes y Carmona, 2020).

Así, para el desarrollo del presente artículo se realiza un proceso de indagación en las bases de datos Scopus y Webos, donde se emplea como guía de búsqueda diversas fórmulas para la recopilación de cincuenta (50) artículos científicos de los últimos diez (10) años, en los cuales se

aborda el tópico objeto de interés, a saber, la deserción laboral. En la siguiente tabla se describen las fórmulas y la cantidad de artículos de cada una:

Tabla 1. Búsqueda de artículos

Fórmula	Cantidad de artículos
Quitting AND Job	1
Employee AND Replacement	1
Rotation AND Of AND Personnel	7
Job And Loss	2
Labor AND Turnover	3
Staff AND Turnover	1
Work AND Turnover	2
Employee And Benefits	2
Employee AND Retention	2
Employee AND Attrition	7
Loss AND Employees	1
Rotation AND Personnel	3
Attrition AND Salaries AND Benefits	5
Staff AND Turnover AND Economic AND Cost AND Benefits	2
Voluntary AND Employee AND Turnover	6
Desertion AND Laboral	1
Labor AND Attrition	2
Unemployment	2

Conviene resaltar que los enfoques epistemológicos identificados en el proceso de análisis de los documentos obedecen a las siguientes teorías: Capital Humano, Determinantes Sociales de la Salud, Positivismo, Paradigma organizacional, Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL) y Conservación de Recursos. A partir de los cuales se puede señalar en una conceptualización propia de la terminología Deserción Laboral y se visualizan aquellos factores inmersos en el fenómeno.

De igual forma, a través del proceso de lectura científica realizado se logra extraer información que permite comprender los factores determinantes relacionados con el fenómeno de la deserción laboral. Se logra identificar que este es un proceso ecosistémico con múltiples matices, que van desde elementos culturales, sociales, políticos, económicos, individuales, grupales, conflicto de intereses, desarrollo de habilidades y capacidades, políticas institucionales, desarrollo del proyecto de vida, enaltecimiento público de las acciones, exigencia laboral, riesgos en materia de contagio de agentes patógenos y desarrollo de la IA.

En la siguiente figura se expone el paso a paso del desarrollo metodológico de esta investigación (Ver figura 2):

De acuerdo con la figura sobre la producción intelectual por regiones y países, se evidencia que dos de los países donde se realiza una mayor producción intelectual son Estados Unidos y el Reino Unido, se destaca Alemania también del continente europeo; de la zona oriental se destaca China y Malasia; y en la región de Latinoamérica se encuentran países como México Colombia y Ecuador.

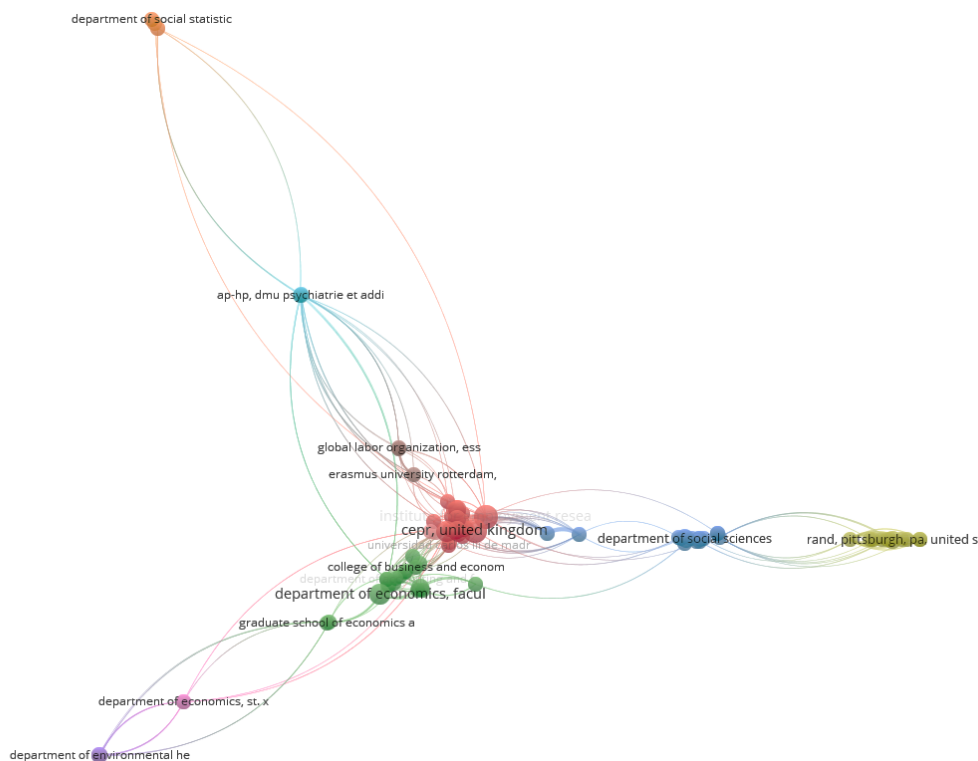


Figura 4. Publicaciones por instituciones y universidades

En la figura 4 se muestra la producción intelectual por instituciones y universidades, en las cuales se destaca con un mayor número: University Of Cambridge, United Kingdom; University Of East Anglia, Norwich, United Kingdom; University Of Southern California, Los Angeles, Ca, United States; University Of Texas At Austin, United States; University Of Toronto, Toronto, Canada; University Of Washington; entre otras.

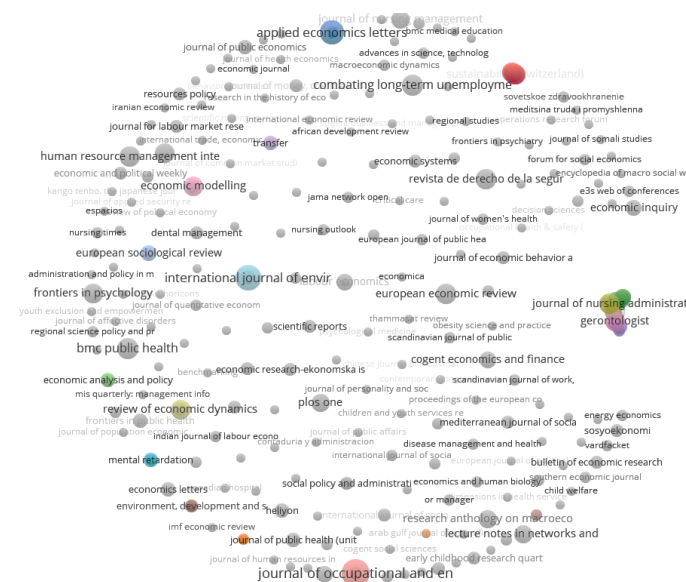


Figura 5. Producción intelectual por revistas físicas y electrónicas

Respecto a la cantidad de producción intelectual por revistas físicas y electrónicas se evidencia una gran variedad de revistas entre las cuales se destacan journal of occupational and environmental medicine; international journal of environmental research and public health; applied economics letters; bmc public health; combating long-term unemployment local; journal of nursing administration; entre otras.

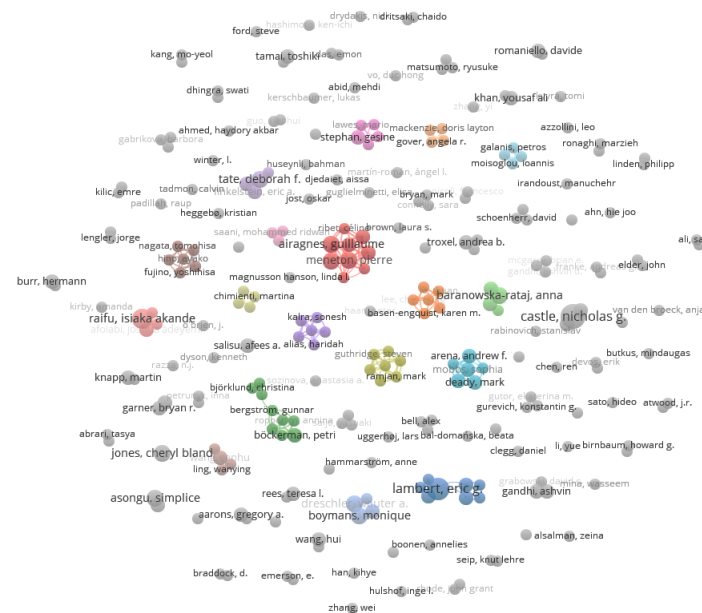


Figura 6. Producción intelectual por autores

En relación con los autores que tienen una mayor producción intelectual se relacionan algunos como Nicholas Castle, Eric Lambert, Isiaka Raifu, Guillaumen Airagnes, Pierre Meneton, Marie Zins, Monique Boymans, Wouter Dreschler; entre otros.

De manera particular, se realiza el análisis bibliométrico de los 50 artículos seleccionados y se muestra la posibilidad de clasificarlos de acuerdo con su año, país de origen y sector económico. A continuación, se muestran las figuras de cada uno:

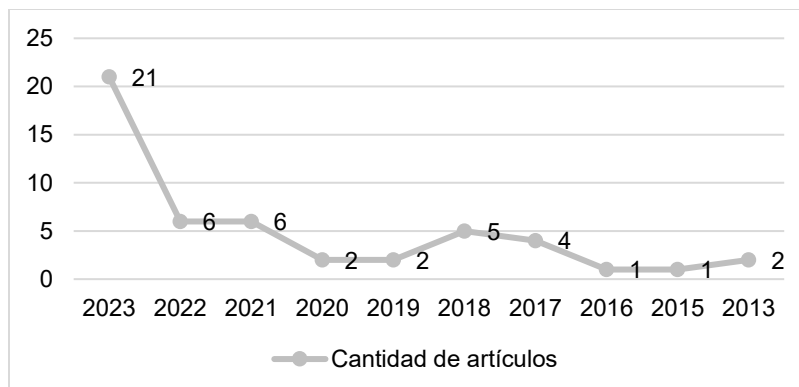


Figura 7. Clasificación de artículos por año de publicación

De acuerdo con la figura sobre la clasificación de artículos por año, se halla que el rango de búsqueda establecido fue en el periodo de 10 años, desde el 2013 al 2023, donde la mayor cantidad de artículos encontrados corresponden al año 2023 con 21 artículos, seguido por los años 2022 y 2021, 6 artículos respectivamente.

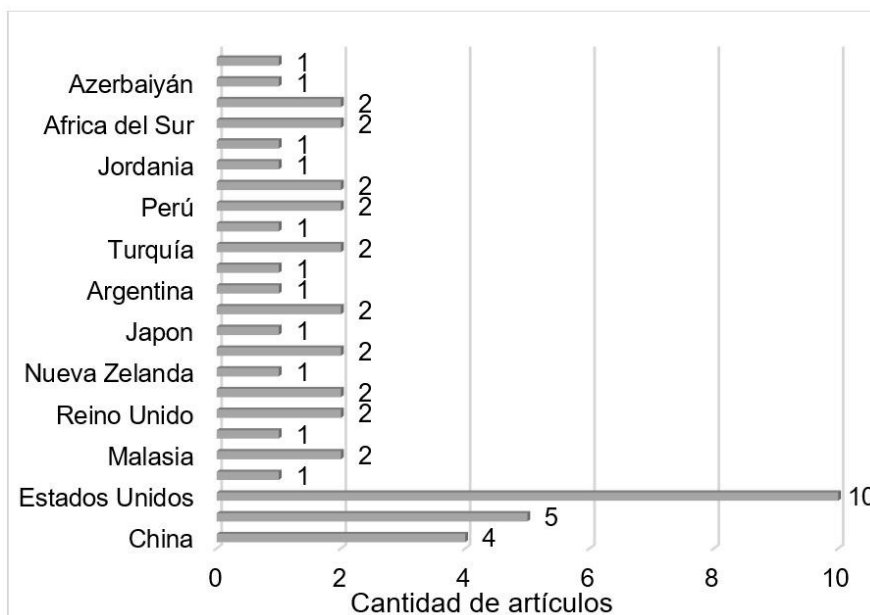


Figura 8. Clasificación de artículos por país de origen

En la figura 6, se presenta la cantidad de artículos por país de origen. El país con más artículos es Estados Unidos con 10, seguido de India con 5 artículos y China con 4. Los países son diversos ubicados en los diferentes continentes, incluyendo Latinoamérica.

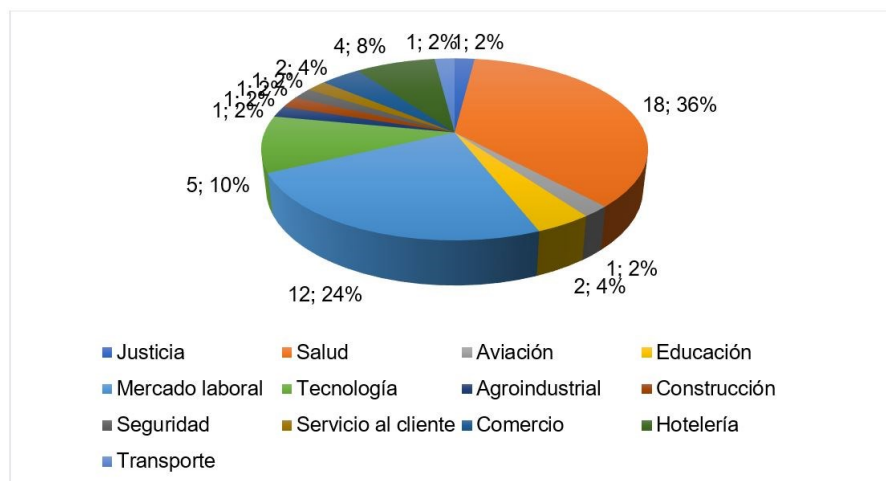


Figura 9. Clasificación de artículos por sector económico

La clasificación de los artículos por sector económico muestra que la mayoría de ellos, el 36% corresponden a artículos del sector salud, el 24% sobre el mercado laboral, es decir, aquellos estudios que hacían referencia a dinámicas del mercado laboral con trabajadores sin clasificación por sector; el 10% corresponden al área de tecnología y un 8% al sector de hotelería. Los artículos en general mostraron diversidad en sus campos de estudio.

El proceso de revisión documental realizado en el marco de la presente investigación permite que, a partir del conjunto de datos e información brindada por los diversos autores seleccionados, se genere un análisis y discusión de los diversos factores inmersos en el fenómeno de la deserción laboral, para lograr la amplia comprensión frente al avance científico de la investigación en torno a los determinantes que lo afectan. De esta forma, los elementos socializados en este apartado se presentan por medio de diversas categorías de análisis, entre las cuales se resaltan: pandemia por SARS-CoV-2 (COVID 19), Inteligencia Artificial (IA), Exposición al contagio de Agentes Patógenos, Reconocimiento social de la efectividad de los trabajadores, Satisfacción Laboral, Estrategias de Endomarketing, Incentivos laborales, percepción de bienestar, Afectaciones a la salud integral, conflicto entre la vida laboral y la vida personal, habilidades y capacidades laborales, proceso de selección y contratación y demandas laborales.

En primer lugar, se traen a colación los aportes de Demirkaya, Aslan, Güngör, Durmaz y Rodoplu (2022), quienes analizan la deserción laboral en el marco de la pandemia por SARS-CoV-2 (COVID-19), donde se logra identificar que este fenómeno se relaciona con factores desencadenantes de las transformaciones en los hábitos y estilos de vida de las personas a causa de las medidas tomadas por los diferentes gobiernos como estrategias de protección de la salud pública. Entre ellos, se ubican los cuadros clínicos de depresión, los sentimientos de atrapamiento internos y externo, lo cual desencadena una desvinculación de un amplio porcentaje de empleados. En paralelo, las manifestaciones de la crisis social derivadas de las afectaciones a la salud pública conllevan a un auge en la desvinculación laboral y a su vez a transitar en materia de modalidades laborales, donde hay un aumento de la informalidad laboral y una disminución de formalidad laboral (Maurizio, Monsalvo, Catania y Martínez, 2023).

A raíz de este auge en la desvinculación laboral por motivos relacionados en el marco de la pandemia por SARS-CoV-2 (COVID-19), el personal que permanece en sus funciones se enfrenta a una reducción de los integrantes de su equipo de trabajo, lo cual involucra que deba asumir las funciones realizadas por los desertores sin recibir un aumento en su reconocimiento económico y tiempo de bienestar. Este conjunto de situaciones conlleva al desarrollo de imaginarios relacionados con limitaciones en el desarrollo profesional y laboral de la persona. También se halla en las personas sentimientos de desgaste laboral y se agravan los elementos estresantes del entorno laboral, hasta ser categorizados como “insostenibles” y optar por desvincularse de sus funciones laborales al interior de una organización y/o empresa (Sol, Dizón, Szczepanek, Petrylak, Chispas, Tangen, Lara, Thompson, y Blanke, 2023).

En esta línea de ideas, Schmitz, Goodwin, Miao, Lu y Conley (2021), indican que a causa de esta pandemia se agudizó la deserción laboral en personas en edad de jubilación, quienes se desvinculan de sus empleos a raíz de factores externos e internos, donde conjuntan diversos estímulos ambientales y una predisposición genética a la recepción de agentes virales que afectan la salud integral de las personas. De igual forma, Caires, Bruto y Pickard (2023) afirman que en este contexto se genera un aumento en las solicitudes realizadas en torno al acceso a las jubilaciones anticipadas, a causa de un excesivo agotamiento que conlleva al desgaste laboral de los empleados pertenecientes a este grupo etario.

Sin embargo, el personal que decide permanecer en el cumplimiento de sus funciones laborales durante y después de esta afectación a la salud pública, se enfrentan a diversos factores que generan un incremento en sus deseos de desertar de sus responsabilidades laborales, donde se resaltan condiciones laborales estresantes, agravios en la salud mental integral y disminución de la productividad laboral, lo cual desencadena en la desvinculación laboral del individuo a su rol dentro de una organización y/o empresa (PrudenziI, et al., 2023).

Frente a la influencia de la incursión de la IA como categoría de análisis para comprender la deserción laboral en ambientes de trabajo, toda vez que el avance tecnológico de los diferentes recursos y herramientas empleados para la producción de bienes y servicios conlleva a una sustitución de puestos de trabajo, donde el recurso humano es suplantado por la IA. A causa de esto, se ofrece una mayor efectividad en materia de automatización de procesos y toma de decisiones con mayor precisión (Pan y Froese, 2023). Por su parte, Guliyev (2023), menciona que la IA cumple un rol dinamizador de la distribución de carga de trabajo en entornos laborales, sin embargo, esta en determinados casos genera el efecto de desplazamiento, donde el humano es remplazado de sus funciones que son asignadas a máquinas.

La siguiente categoría de análisis corresponde a la Exposición al contagio de Agentes Patógenos, donde se realizan diversos análisis en el marco de la deserción laboral en contextos de profesionales de la salud, quienes en el ejercicio de sus labores están en constante exposición al contagio de agentes patógenos. Así, Torres, Condori, Flórez y Crispin (2023) analizan los factores relacionados con la rotación del personal de la salud, en tres zonas caracterizadas como baja, media o alta a riesgo de transmisión de Plasmodium, donde se resalta que los principales factores de alta rotación del recurso humano se vinculan con la inseguridad social (cambio de residencia, insatisfacción de las necesidades básicas de supervivencia e insuficiencia de insumos), así como la vulnerabilidad ante la infección de Plasmodium (riesgo a enfermar o morir por malaria).

De esta manera, se abordan los efectos del reconocimiento social en materia de efectividad de los trabajadores en cumplimiento de sus funciones, como un factor desencadenante de la deserción laboral. Por su parte, Park, Italiano y Vessels (2023), destacan inferencias respecto a que las nulas, escasas y esporádicas muestras de laboriosidad de los superiores en entornos laborales de alta funcionalidad conllevan a un bajo nivel de compromiso laboral, aumento en los niveles de agotamiento y una amplia motivación para desvincularse de las funciones dentro de la organización y/o empresa.

En este sentido, Jaksic y Jaksic (2014), afirman que un factor que influye en la deserción laboral se vincula con la ausencia de mecanismos de medición del desempeño y estrategias de recompensa que resalten y enaltezcan a los empleados, bajo el reconocimiento social de fuerza laboral altamente calificada, en comparación con aquellos que tienen una baja productividad. Por lo cual, la ausencia de reconocimiento social de la efectividad de los trabajadores genera que estos no se sientan valorados al interior del grupo laboral y aumentan sus inseguridades frente a su productividad.

Otro factor que influye en la deserción laboral se relaciona con los sentimientos y la autopercepción en materia de satisfacción laboral de las personas. De acuerdo con Alvarado et al. (2022), este factor desencadena diversas afectaciones en el personal, en la medida que los bajos niveles de satisfacción laboral personales influyen directamente los deseos de buscar nuevos entornos laborales que generen amplios niveles de satisfacción laboral. De igual forma, Mahmaound, Alí y Nathir (2023), enfatiza en la insatisfacción laboral desencadenada del desajuste de habilidades del empleado, quien posee imaginarios y razonamientos relacionados con la poca destinación de tiempo de calidad diario para sus familias y otras comodidades.

Asimismo, en el artículo de Raja, Kumar, Thamarai, Mohammed y Kanna (2022), se resalta la presencia de la brecha de género e imaginarios discriminatorios respecto a grupos demográficos específicos (mujeres, inmigrantes y minorías étnicas). Estas poblaciones se exponen a contextos donde predomina una limitada gestión de la variación de la carga de trabajo entre todos sus integrantes, de manera que las actividades realizadas se recogen bajo acciones no equilibradas, donde una persona percibe que tiene una carga laboral más amplia en comparación con los otros integrantes del grupo de trabajo y aumentan los sentimientos de insatisfacción laboral que conllevan a la deserción laboral.

En ese sentido, Madolo y Hloba (2023), señalan que los sentimientos de ineficiencia en el personal recién vinculado al entorno laboral se encuentran interrelacionados con escenarios de acoso laboral, escasez de recursos humanos, sobrecarga laboral y la ausencia de empatía por parte de los otros integrantes del talento humano, lo cual desencadena que los sujetos se sientan abrumados frente a su ejercer profesional y concluyan en la toma de decisiones vinculadas con la deserción laboral. Entre este conjunto de elementos causales de este fenómeno vinculados con esta variable de análisis, Chiwei, Lu-Sheng y Hong (2022) mencionan que un individuo desarrolla estos sentimientos, al exponerse a contextos laborales donde se presentan situaciones conflictivas vinculadas con los matices propios de la estructura del trabajo, tales como acciones repetitivas del trabajo, baja participación otorgada en materia de decisiones laborales y la presencia de un estilo de liderazgo unitario.

Otro elemento por analizar en este marco corresponde a la influencia de la remuneración económica obtenida por el ejercicio de las funciones laborales en relación con la insatisfacción laboral, cabe hacer énfasis en un agravio de esta variable cuando el individuo recibe remuneración de acuerdo con las horas laboradas en determinado periodo de tiempo y no un sueldo integral (Sharma y Xu, 2022). Asimismo, Tsai (2016) refiere que existe una marcada relación entre la realización de horas extras en ambientes de trabajo y los sentimientos de insatisfacción que causan la deserción laboral.

Paralelamente, se resalta que el personal vinculado a una organización y/o empresa desarrolla sentimientos de insatisfacción laboral a causa de inconformidades relacionadas con las dinámicas propias del ambiente laboral, a raíz de experimentar diversas situaciones conflictivas interpersonales con sus compañeros de trabajo por la percepción de jerarquías de poder desviadas de la realidad, en relación a un mayor número de años laborados en el ambiente de trabajo y/o desvaloración de las personas pertenecientes a grupos etarios de los primeros ciclos de desarrollo (Loes y Tobin, 2022).

Asimismo, Chen, et al. (2022), indican como elementos que aportan a la comprensión de la variable de satisfacción laboral en el marco de la deserción laboral, los diversos vacíos en materia de gestión participativa, ausencia en la planificación de una estructura laboral clara, falta de la rotación del personal y diversos factores que imposibilitan el establecimiento de un ambiente de trabajo ameno. También se evidencia la carencia de una identidad social, cultural y organización por parte de los empleados, quienes no poseen los elementos suficientes para reconocerse e identificarse con la misión y visión de la empresa en la cual están vinculados (Bergman et al, 2023). En otro estudio, se resalta falta de voluntad política en los ambientes laborales para establecer políticas institucionales que fragmenten las brechas de género (Kugler, Viollaz, Duque, Gaddis, Newhouse, Palacios y Weber, 2023).

Por su parte, las estrategias de Endomarketing como categoría de análisis se perciben como la formulación de respuestas a las demandas solicitadas por los empleados a la organización y/o empresa, donde se involucran los elementos marketing y dirección de recursos humanos, en aras de desarrollar un plan de retención del personal. Frente a esto, Trujillo et al. (2021), ratifican que las organizaciones fundamentan sus prácticas de retención del personal en acciones vinculadas con el aumento de los incentivos monetarios, exonerando el fomento de acciones encaminadas al mejoramiento del ambiente laboral, donde los trabajadores se sientan amenos, lo cual conlleva a que el personal no se sienta a gusto con su ambiente laboral y opte por desvincularse de la organización.

Análogamente, el teórico Fazekas (2019) ratifica la ausencia de estrategias idóneas desde el área de recursos humanos, para sobrellevar las afectaciones generadas en el personal por los procesos de globalización, migración laboral, expansión del mercado interno, necesidad de fortalecer las habilidades y capacidades para el idóneo desarrollo de las actividades laborales y manejo de emociones y sentimientos. Esto genera que los empleados no posean los recursos y herramientas necesarias para sobrellevar las diferentes situaciones que los acomplejan en los ambientes laborales.

Otro factor de análisis frente a la influencia en los fenómenos de deserción laboral se relaciona con los diversos incentivos laborales ofertados por una empresa y/u organización al talento humano, los cuales pueden ser categorizados en pecuniarios y no pecuniarios, como reconocimiento a su cumplimiento efectivo de las funciones para las cuales fue contratado (Suhendar, Setiadi, Artati y Rohman, 2023). En este contexto, se resaltan los aportes de Vera et al. (2019), quienes indican vacíos por parte de la empresa y/u organización frente a la realización de procesos de socialización de aquellos incentivos no pecuniarios ofertados por la empresa, ocasionando un desconocimiento en los empleados frente a los diversos incentivos a los cuales tienen acceso y pueden obtener beneficios para su vida.

Asimismo, la deserción laboral, según Raja et al. (2022), hace referencia a la ausencia de políticas institucionales que se encaminen en la realización de acciones proactivas, orientadas en la oferta de incentivos laborales, tales como incrementos de los ingresos en relación con el aumento de la productividad, disposición de tiempos flexibles para atender asuntos burocráticos del ámbito familiar e individual. En este escenario se resalta la ausencia de beneficios extrínsecos comprendidos como aumento en la remuneración económica, pago por mérito y disminución de las horas extras (Enamul, Fátima, Kumar, Leng y Darusalam, 2013).

Respecto a la variable sobre los incentivos laborales otorgados a los empleados, esta se comprende desde dinámicas multifacéticas, en la medida que se relaciona con la ausencia de políticas institucionales integrales para el otorgamiento de beneficios económicos, también con la asignación de herramientas a las personas para sobrellevar las diversas afectaciones de situaciones propias de los ámbitos individuales, grupales y sociales; por ello, se generan manifestaciones conflictivas en las dinámicas laborales que pueden ser causantes de la deserción laboral (Mhlanga, 2018).

Por su parte, la percepción negativa de bienestar del empleado frente a las condiciones propias de salud mental integral y la ausencia de estrategias de fortalecimiento de la salud mental ofrecidas por las empresas, son un conjunto de factores de amplia influencia en el fenómeno de la deserción laboral. Para dar sustento a ello, se trae a colación a Hernández, Hernández, y Mendieta (2013), quienes indican que el cambio constante de empleados en un contexto laboral se vincula estrechamente con una multiplicidad de factores, tales como culturales, sociales, económicos y emotivos.

La ausencia de un plan integral que promueve el desarrollo humano enfocado en condiciones emocionales idóneas para ejercer las labores, así como la carencia de procesos de capacitación, integración de equipos de trabajo y un nulo proceso de reconocimiento de los logros, son un conjunto de factores que inciden ampliamente en la deserción laboral. Este fenómeno se vincula con factores tales como la autopercepción del empleado frente a su individualidad, la disponibilidad de oportunidades laborales externas, el acoso laboral, la injusticia en materia de medición del desempeño, la remuneración injusta, la sobrecarga de trabajo y la inseguridad en el entorno laboral (Ramasamy y Abdullah, 2017).

No obstante, en este fenómeno influyen causales relacionadas con las condiciones de salud física y mental integral, en la medida que estas son un factor determinante en el ámbito laboral, toda vez que, si la persona tiene afectaciones físicas y/o psicológicas que imposibiliten el cumplimiento de

sus labores y/o funciones para las cuales fue contratado, se genera una disminución de su productividad, conllevando a optar por desvincularse de la empresa y/u organización. Tal como lo mencionan Lesage, Dutheil, Godderis, Divies y Choron (2017), quienes resaltan la existencia de una relación directa entre la salud laboral y la productividad, donde como principal causal de deserción laboral se encuentran los trastornos musculoesqueléticos y las enfermedades mentales. En tanto, Goyal y Kaur (2023), enfatiza en la ausencia de cultura organizacional encaminada en el fortalecimiento del beneficio en materia de salud integral de las personas.

Conviene subrayar la existencia de una relación directa entre la salud laboral y la productividad cuando un trabajador adquiere una enfermedad o sufre un accidente como consecuencia de su trabajo, es muy posible que se generen casos de ausentismo debido al proceso de recuperación que necesita el empleado (Estes, Solimán, Yang, Wang y Freimark, 2020). También se destacan causas de deserción laboral en grupos etarios próximos a alcanzar la jubilación, donde se evidencia que este fenómeno se vincula con diversos elementos propios de demandas laborales y bienestar ocupacional, resaltando como principales factores afectaciones negativas en la salud física y mental, y la incapacidad física y/o psicológica para cumplir a cabalidad las funciones y/o roles asignados en el entorno laboral (Sundstrup, et. Al, 2023).

De esta forma, lograr una gestión satisfactoria entre las demandas del trabajo y aquellas propias de la vida personal es un reto en constante trabajo para los empleados, en la medida que los conflictos entre la vida laboral y la vida personal son factores determinantes en la deserción laboral. Tal como lo ratifican Isik y Hamurcu (2017), quienes afirman que aquellos campos laborales donde las funciones desempeñadas por una persona requieren una actuación superficial y cohiben la expresión de emociones sentidas naturalmente, desencadenan cuadros de estrés laboral que conllevan a desistir de los empleos.

En este orden de ideas, Tetteh, Spaulding y Ptukhina (2021), mencionan como factor causal las dificultades para encontrar un equilibrio entre la vida personal y laboral, en la medida que los individuos perciben que sus empleos no les otorgan oportunidades y crecimiento en materia de avance profesional, así mismo, estos solo les permiten satisfacer sus necesidades inmediatas y no fomentan el cumplimiento de su proyecto de vida. En ese sentido, Ike, et al (2023), subraya como un elemento presente en esta dicotomía la cultura organizacional, la orientación personal, las expectativas y perspectivas profesionales, así como el estatus social subjetivo de cada individuo frente al rol que cumple al interior de una organización y/o empresa; en la medida que, si el individuo se siente inconforme con estos elementos, existe una mayor predominancia a la deserción laboral.

En este marco de análisis, se destacan como factores causales de amplia relevancia, la volatilidad del cronograma de los horarios de trabajo impulsados y delimitados por el empleador y la ausencia de días libres pagados que promuevan el goce de tiempo de calidad del empleado. Este conjunto de condiciones laborales genera una inestabilidad en los horarios laborales, lo cual conlleva a un nulo control sobre el diario vivir de las personas y crean varias perturbaciones, a partir de las cuales se fomentan los deseos de desertar laboralmente, como una solución latente para sobrellevar los conflictos entre la vida laboral y personal (Bandyopadhyay y Jadhav, 2021).

Martín y Ramos (2017) ratifican que otro elemento causal de la deserción laboral en el contexto de la variable conflicto entre la vida laboral y la personal obedece a las situaciones conflictivas de la ubicación geográfica, de los lugares de residencia y el lugar de trabajo de las personas. Al predominar una amplia distancia entre ambos escenarios, las personas destinan un mayor número de recursos y tiempo para el traslado desde su lugar de un punto a otro, lo que aumenta a su vez el tiempo en la jornada laboral diaria. En otro sentido, Jaffe y Chappell (2018) ratifican que un causal que motiva a los individuos a desertar de un entorno laboral, se relaciona ampliamente con el interés de estos por ejercer actividades laborales relacionadas netamente con las habilidades y capacidades potenciadas, para ampliar su productividad en un nuevo contexto laboral.

Otro factor de amplia influencia en la deserción laboral se relaciona estrechamente con las habilidades y capacidades para desempeñar idóneamente las funciones laborales asignadas de acuerdo con las especificaciones deseadas de una empresa y/u organización. Con ello, Lacka y Supron (2019) señalan que este fenómeno se desarrolla en el marco de una alta competencia entre los empleadores por encontrar el perfil con mayor idoneidad, que culmina en la vinculación de personal no cualificado para cumplir asertivamente las funciones y roles disponibles en el mercado laboral, lo cual trae afectaciones negativas a la productividad del empleado y a su vez lleva a la deserción laboral.

Para contextualizar el proceso de selección y contratación como una categoría de análisis de este fenómeno, se relacionan principalmente situaciones propias de la ejecución interna de la empresa. En la medida que la ejecución corresponde al conjunto de actividades vinculadas a la difusión de la vacante, el análisis de los postulados, la selección de los candidatos, la realización de las entrevistas, la selección final, la aplicación de las pruebas y el establecimiento de los acuerdos mutuos; se pueden presentar vacíos que generan en procesos de contratación no asertivos tanto para el individuo como para la empresa y/u organización. Tal como lo mencionan Vera, et al. (2019), quienes indican que una de las causas de la rotación de personal se encuentra sujeta al proceso de selección del personal ejecutado por el área de recursos humanos.

En este proceso propio de la estructura organizacional, no se indaga en torno a la situación pecuniaria y no pecuniaria, los ámbitos emocionales y personales de los aspirantes, las competencias relacionadas con la afectividad, la actitud y motivaciones, de tal manera que se vinculen personas que no poseen coherencia con el perfil solicitado y estos experimenten dificultades en el ejercicio de los roles para los cuales fueron contratados. En ese sentido, Alshiddy y Aljaber (2023), señalan que un proceso de selección y contratación incorrecto conlleva al desgaste de los empleados, quienes al no cumplir a cabalidad los requerimientos para el desempeño de determinadas funciones y actividades, experimentan desafíos y dificultades en su entorno laboral, lo cual conlleva a la experimentación de sentimientos de insuficiencia en relación con su fuerza laboral y productividad.

Otro elemento por resaltar frente a esta variable se vincula con irregularidades en los procesos de contratación, en la medida que no se realizan procesos de entrevistas exhaustivas, donde se busque la recolección de información honesta por parte del aspirante. Las empresas y/u organizaciones no realizan un proceso de socialización a profundidad del perfil solicitado, las funciones a cumplir, las restricciones regulatorias y la carga laboral a signar; por lo que los procesos de vinculación de

nueva fuerza laboral pueden no tener éxito en materia de productividad al interior de las estructuras organizacionales (Mitchell y Oermann, 2017).

Un gran número de empresas y/u organizaciones, en el marco del desarrollo de los procesos de selección y contratación, recurren a una combinación única de criterios y procedimientos para la elección del candidato idóneo, escenario donde no se generan espacios de capacitación y fomento del desarrollo de habilidades del personal al momento dar por iniciada la vinculación laboral, lo cual conlleva a que los empleados no tengan un idóneo proceso de empalme con el entorno laboral (Thilagham, et al., 2022).

En este orden de ideas, se resalta la percepción negativa de los empleados frente a las políticas de contratación, donde se exoneran de la socialización de detalles cruciales para comprender las políticas laborales que rigen la vinculación entre empleado y empleador. Esto se relaciona con los factores externos e internos de la organización (cultura laboral), que conllevan a limitados espacios de crecimiento organizacional dentro del entorno laboral, aumento del reconocimiento de encomio y limitadas oportunidades de superación personal (Shanker, 2020).

Ahora, frente a la estrecha relación de la deserción laboral con la demanda laboral que excede las capacidades del empleado para dar un manejo eficaz en los tiempos y con los recursos delimitados por la empresa y/u organización, se traen a colación los aportes de Zeng et al. (2023), quienes consideran que el exceso de carga en materia de responsabilidades y/o tareas asignadas en el contexto laboral son un elemento causante del agotamiento laboral que propende en la desvinculación de las funciones y/o roles asumidos.

Por ello, se subraya que los escenarios de trabajo con una amplia demanda laboral relacionada con sobrellevar conductas desafiantes de parte de los usuarios, socios y/o clientes son proclives a tener una mayor carga de estrés, la cual genera afectaciones negativas en la salud física y mental de los empleados, quienes experimentan insatisfacción laboral. Asimismo, se resalta la ausencia de estrategias institucionales que brinden acompañamiento en materia de atención plena para contrarrestar estas falencias y promover la salud integral física y mental de las personas (Baker, Huxley, Dennis, Islam y Russell, 2015).

Llegados a este punto, conviene subrayar que los factores desencadenantes de la deserción laboral no son unicausales, por el contrario, son ecosistémicos y se relacionan con elementos internos y externos del individuo y las empresas y/u organizaciones, los cuales pueden ser de carácter voluntario e involuntario. También influyen diversas dinámicas regionales, nacionales e internacionales, así como fenómenos sociales, climáticos y de salud pública.

Conclusiones

En el ejercicio de análisis de la conceptualización de la deserción laboral, se muestra que hay una construcción teórico-conceptual fundamentada en una base epistemológica, a partir de la cual se establecen categorías de análisis: pandemia por SARS-CoV-2 (COVID 19), Inteligencia Artificial (IA), exposición al contagio de agentes patógenos, reconocimiento social de la efectividad de los trabajadores, satisfacción laboral, estrategias de endomarketing, incentivos laborales, percepción

de bienestar, afectaciones a la salud integral, conflicto entre la vida laboral y la vida personal, habilidades y capacidades laborales, proceso de selección y contratación y demandas laborales; para ampliar la comprensión de la deserción laboral en diversos países. Con ello, resulta que la deserción laboral es un fenómeno multicausal y ecosistémico que involucra una multiplicidad de factores asociados a las dinámicas propias de este fenómeno y sus manifestaciones.

Dentro de las conclusiones principales se halla que la deserción laboral se da a causa de diversos elementos relacionados con las personas y sus características sociodemográficas, la posición política, cultural, teológica y social que orienta el modo bajo el cual se interpretan las diversas situaciones inmersas en las dinámicas de su vida. Se evidenció que la pandemia actuó como un catalizador provocando alteraciones en los hábitos de vida, la salud mental y en los patrones de empleo, en particular el aumento del empleo informal. Además, se reconoce la influencia de la inteligencia artificial, ya que mejora la productividad pero, al mismo tiempo, provoca el desplazamiento de la fuerza laboral. En el ámbito de la salud, la exposición persistente a los patógenos se correlaciona con un aumento de la rotación laboral, mientras que la falta de reconocimiento social y la falta de incentivos, así como de mecanismos de evaluación del desempeño, profundizan la sensación de agotamiento y la propensión a abandonar los puestos de trabajo. Estos componentes ilustran una compleja interacción entre los elementos sociales, económicos, tecnológicos y psicológicos, que requieren un enfoque holístico para abordar eficazmente la deserción laboral en varios sectores.

Asimismo, en la revisión bibliográfica, los autores consultados coinciden en que intervienen condiciones de salud integral, física y mental, relaciones sociales y familiares, vínculos afectivos establecidos, la construcción de un proyecto de vida, habilidades, capacidades y virtudes desarrolladas en los diversos ciclos de desarrollo humano que han atravesado, sentimientos de pertenencia al entorno laboral, nivel de satisfacción con las actividades laborales desarrolladas, autopercepción sobre su productividad y el reconocimiento social brindado a esta en el entorno laboral, los riesgos a los cuales se expone en el ejercicio de sus funciones y en el ambiente laboral, así como el nivel de apoyo y acompañamiento recibido por la empresa y/u organización para sobrellevar las diversas circunstancias que lo acomplejan. Además, la carga de trabajo excesiva, el acoso laboral y la falta de apoyo empático entre los compañeros son elementos fundamentales que contribuyen a la deserción. La remuneración económica, especialmente cuando se percibe como inequitativa o desproporcionada con respecto a las tareas realizadas, junto con una deficiencia en los incentivos no monetarios y en las estrategias de retención, agrava las circunstancias. Se subraya la importancia de una salud física y mental integral en el lugar de trabajo, dado que su deterioro está directamente relacionado con la productividad y la decisión de terminar la relación laboral.

De igual forma, bajo la revisión bibliométrica se logró identificar estos factores asociados con las políticas internas de la empresa y/u organización, donde se destacan diversos vacíos, falencias y desconocimientos en materia de la ejecución asertiva de los diversos procesos de selección y contratación del personal, así como brechas en la realización de actividades laborales desempeñadas por diferentes personas. También se encontró la ausencia de talento humano requerido para el cumplimiento de las funciones, lo cual es subsanado con la sobrecarga de responsabilidades al recurso humano disponible. Asimismo, se subraya la falta de voluntad en materia de formulación de políticas institucionales que se centren en el fomento de estrategias para promover el bienestar integral de los empleados.

Así, retomando la pregunta de investigación, ¿Cuál es el estado de las investigaciones científicas alrededor de la deserción laboral?, el estado actual de la investigación científica sobre la deserción laboral ha logrado avances sustanciales en la última década, centrándose en la identificación y la comprensión de los diversos factores que contribuyen a este fenómeno. Las investigaciones han demostrado que la deserción no es un proceso unilateral, sino que está determinado por la confluencia de factores organizativos, sociales y personales. Entre las dimensiones más investigadas se encuentran la insatisfacción laboral, la falta de reconocimiento, la remuneración inadecuada, el acoso laboral, la carga de trabajo excesiva y la gestión ineficaz de la salud física y mental de los empleados. Además, la discriminación de género y los desafíos relacionados con el equilibrio entre la vida laboral y personal han surgido como determinantes importantes en los entornos laborales contemporáneos. Las investigaciones también han subrayado la necesidad de estrategias de retención y de cultivar un ambiente de trabajo más inclusivo y adaptable para reducir la deserción. Sin embargo, sigue existiendo una necesidad crítica de explorar más a fondo cómo las variaciones culturales, demográficas y sectoriales influyen en este fenómeno en los diferentes contextos ocupacionales.

Respecto a las implicaciones de los hallazgos para la investigación a realizar en el campo de la deserción laboral, se resalta la necesidad de adoptar un enfoque mucho más amplio que considere los factores individuales, organizacionales y contextuales que influyen en la deserción laboral. Este enfoque permitiría comprender mejor los desafíos relacionados con la retención del personal y facilitaría el desarrollo de estrategias más efectivas para abordar dicha problemática. Así por ejemplo, identificar factores como la insatisfacción laboral, el agotamiento y el reconocimiento social permite la promoción de prácticas de bienestar emocional; también considerar factores como la inteligencia artificial para ocupar cargos, requiere un equilibrio entre la inclusión tecnológica y la seguridad de los colaboradores en sus puestos de trabajo.

De igual forma, se resalta la necesidad de adoptar políticas y prácticas organizacionales en la gestión de recursos humanos con el fin de identificar falencias en las políticas internas de las empresas e investigar cómo estas políticas afectan el compromiso y la satisfacción laboral, así como la retención del personal. También es importante contextualizar las estrategias de retención del personal a las condiciones específicas de cada región o país. Esto implica reconocer la influencia de factores externos, como los contextos sociales, económicos y culturales, en la deserción laboral.

Referencias bibliográficas

- Alshiddy, M., & Aljaber, B. (2023). Employee attrition prediction using nested ensemble learning techniques. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 14(7), 932-938.
- Alvarado, D., Rodriguez, S., & Sagastegui, J. (2022). Satisfaction and its relationship with the staff turnover of the company Corporación Sánchez-Trujillo 2021. In *Exponential Technologies and Global Challenges: Moving toward a new culture of entrepreneurship and innovation for sustainable*, 5(7), 1-8.

- Baker, C., Huxley, P., Dennis, M., Islam, S., & Russell, I. (2015). Alleviating staff stress in care homes for people with dementia: Protocol for stepped-wedge cluster randomised trial to evaluate a web-based mindfulness-stress reduction course. *BMC Psychiatry*, *15*(317), 1-9.
- Bandyopadhyay, N., & Jadhav, A. (2021). Churn prediction of employees using machine learning techniques. *Tehnički Glasnik*, *15*(1), 51-59.
- Bergman, A., David, G., & Song, H. (2023). "I Quit": Schedule Volatility as a Driver of Voluntary Employee Turnover. *Manufacturing & Service Operations Management*, *25*(4), 1416-1435.
- Caires, R., Bruto, A., & Pickard, T. (2023). Health system recruitment and retention strategies: A plenary session. *JNCCN*, *21*(5.5), 1-3.
- Chen, C., Pao, L., & Lei, H. (2022). The examination of job separation tendency of nursing staff in the first public-private joint-venture hospital in Taiwan: A multiple mediation model of job satisfaction and job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, *9*(425), 1-15.
- Chiwei, C., Lu-Sheng, P., & Hong, L. (2022). The examination of job separation tendency of nursing staff in the first public-private joint-venture hospital in Taiwan: A multiple mediation model of job satisfaction and job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, *9*(425).
- Demirkaya, H., Aslan, M., Aslan, M., Güngör, H., Durmaz, V., & Rodoplu, Ş. (2022). COVID-19 and quitting jobs. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1-12.
- Enamul, K., Fátima, M., Kumar, P., Leng, C., & Darusalam, G. (2013). Impact of compensation package on job attrition: A study on teaching professionals. *Life Science Journal*, *10*(2), 2528-2534.
- Estes, S. J., Solimán, A., Yang, H., Wang, J., & Freimark, J. (2020). A longitudinal assessment of the impact of endometriosis on patients' salary growth and risk of leaving the workforce. *Adv Ther*, *37*, 2144-2158.
- Fazekas, L. (2019). Employee incentives at the high-category hotels of the priority tourist region of Debrecen – Hajdúszoboszló – Hortobágy – Lake Tisza. *Acta Carolus Robertus*, *9*(1), 65-80.
- Goyal, R., & Kaur, G. (2023). Identifying the impact of employer branding in the retention of nurses: The mediating role of organizational culture and career development. *Humanities and Social Sciences Communications*, *10*(338), 1-10.
- Guliyev, H. (2023). Artificial intelligence and unemployment in high-tech developed countries: new insights from dynamic panel data model. *Research in Globalization*, *7*(2023), 1-7.
- Hernández, Y., Hernández, G., & Mendieta, A. (2013). Turnover model and organizational practices. *Historia y Comunicación Social*, *18*, 837-863.
- Ike, O., Ugwu, L., Enwereuzor, I., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: Scale development and validation. *BMC Psychology*, *11*(271), 2-12.
- Isik, M., & Hamurcu, A. (2017). The role of job stress at emotional labor's effect on intention to leave: Evidence from call center employees. *Business and Economic Horizons*, *13*(5), 652-665.
- Jaffe, A., & Chappell, C. (2018). Worker flows, entry, and productivity in New Zealand's construction industry. *Motu Working Paper*, *18*(02), 1-47.
- Jaksic, M., & Jaksic, M. (2014). Desempeño de la organización y satisfacción de los empleados. *EKOHOMIKA*, *60*, 117-128.

- Kugler, M., Viollaz, M., Duque, D., Gaddis, I., Newhouse, D., Palacios, A., & Weber, M. (2023). How did the COVID-19 crisis affect different types of workers in the developing world? *World Development*, *170*, 1-15.
- Lacka, I., & Supron, B. (2019). Impact of the deficit of professional drivers on the development of transport enterprises from rural areas of the west Pomeranian province. *Annals PAAAE*, *21*(4), 287-298.
- Lesage, F., Dutheil, F., Godderis, L., Divies, A., & Choron, G. (2017). Incidence of ill-health related job loss and related social and occupational factors. The “unfit for the job” study: A one-year follow-up study of 51,132 workers. *PeerJ*, 1-13.
- Loes, C., & Tobin, M. (2022). Interpersonal conflict and organizational commitment among licensed practical nurses. *The Health Care Manager*, *37*(2), 175–182.
- Madolo, A., & Hloba, S. (2023). Bullying, shortage of staff and resources in workplace: Qualitative experience of newly qualified nurses. *Curationis*, *46*(1), 1-9.
- Mahmoud, A., Alí, F., & Nathir, H. (2023). Skill mismatch, nepotism, job satisfaction, and young females in the MENA region. *Econometrics*, *11*(16), 1-20.
- Mansour, H., & Abu Sharour, L. (2023). Results of survey on perception of patient safety culture among emergency nurses in Jordan: Influence of burnout, job satisfaction, turnover intention, and workload. *Journal of Healthcare Quality Research*, *36*(6), 370-377.
- Martín, C., & Ramos, M. (2017). High turnover among nursing staff in private nursing homes for dependent elderly people (EHPADS) in France: Impact of the local environment and the wage. *Economics and Statistics* (493), 49-66.
- Maurizio, R., Monsalvo, A., Catania, M., & Martinez, S. (2023). Short-term labour transitions and informality during the COVID-19 pandemic in Latin America. *Journal for Labour Market Research*, *57*(15), 1-25.
- Mhlanga, O. (2018). Factors influencing employee motivation in hotels. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, *7*(3), 1-8.
- Mitchell, L., & Oermann, M. (2017). Hiring and retaining home care nurses. *Home Healthcare Now*, *35*(1), 43-47.
- Pan, Y., & Froese, F. (2023). An interdisciplinary review of AI and HRM: Challenges and future directions. *Human Resource Management Review*, *33*(1), 1-11.
- Park, L., Italiano, A., & Vessels, V. (2023). Managers’ displays of busyness predict employees’ job engagement, burnout and turnover intentions. *International Journal of Social Psychology*, 1-23.
- Prudenzi, A., Jadhakhan, F., Gill, K., MacArthur, M., Patel, K., Moukhtarian, T., Kershaw, C., & Marwaha, S. (2023). Supporting employers and their employees with mental health problems to remain engaged and productive at work (MENTOR): A feasibility randomised controlled trial protocol. *PLoS ONE*, *18*(4), 1-23.
- Raja, R., Kumar, A., Thamarai, I., Mohammed, S., & Kanna, R. (2022). Analytic approach of predicting employee attrition using data science techniques.
- Ramasamy, V., & Abdullah, N. (2017). Faculty’s turnover in private higher learning institutions: A phenomenal inquiry. *Business and Economic Horizons*, *13*(2), 169-181.
- Reyes, L., & Carmona, F. (2020). La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio.
- Schmitz, L., Goodwin, J., Miao, J., Lu, Q., & Conley, D. (2021). Author Correction: The impact of late-career job loss and genetic risk on body mass index: Evidence from variance polygenic scores. *Scientific Reports*, *11*(7647).

- Shanker, M. (2020). Recruitment process and its impact on retention of commercial pilots in Indian aviation industry. *Business Process Management Journal*, 26(3), 736-751.
- Sharma, H., & Xu, L. (2022). Association between wages and nursing staff turnover in Iowa nursing homes. *Innovation in Aging*, 6(4), 1-9.
- Sol, G., Dízón, D., Szczepanek, C., Petrylak, D., Chispas, D., Tangen, C., Lara, P., Thompson, I., & Blanke, C. (2023). Crisis the clinical trials staff attrition after the COVID-19 pandemic. *JCO Practice Oncology*, 19(8), 533-536.
- Suhendar, A., Setiadi, R., Artati, A., & Rohman, A. (2023). Job embeddedness and voluntary turnover in the face of job insecurity. *WSEAS Transactions on Computer Research*, 11, 166-180.
- Sundstrup, E., Meng, A., Venge, S., Albertsen, K., & Andersen, L. (2023). Expected reasons for leaving the labour market and loss of paid employment among older workers: Prospective cohort study. *BMC Public Health*, 23(517), 1-11.
- Tetteh, I., Spaulding, A., & Ptukhina, M. (2021). Understanding the job-hopping syndrome among millennial employees in the U.S. food and agribusiness sector: A national survey. *International Food and Agribusiness Management Review*, 24(1), 89-104.
- Thilagham, K., Malini, T., Tirumala, P., Bhadauria, G., & Agarwal, P. (2022). Estudio sobre prácticas de gestión del talento en el sector farmacéutico con enfoque en “retención de empleados”. *Journal of Pharmaceutical Negative Results*, 6(13), 1366-1376.
- Torres, K., Condori, L., Florez, E., & Crispin, F. (2023). Factors related to the high turnover of health personnel in malaria endemic areas of the Satipo province. *Boletín de Malariología y Salud Ambiental*, 63(2), 517-527.
- Trujillo, A., Tuesta, J., Vierna, M., & Coronado, L. (2021). Endomarketing: Estrategia para la reducción de la rotación de personal millennial en organizaciones mexicanas. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 267-282.
- Tsai, Y., Huang, N., Chien, L., Chiang, J., & Chiou, S. (2016). Work hours and turnover intention among hospital physicians in Taiwan: Does income matter? *BMC Health Services Research*, 16(667), 1-8.
- Vera, A., Bravo, M., & Flores, M. (2019). Non-pecuniary incentives and their incidence on the staff turnover at Compañía Farmacéutica Vera S.A. (Vera Pharmaceutical Company S.A.): An analysis as regards the personnel selection process. *Espacios*, 40(4).
- Zeng, Y., Zhang, Q., Xiao, J., Qi, K., Mamá, A., & Liu, X. (2023). The relationship between job demands and turnover intention among Chinese prison officers during the COVID-19 pandemic: A moderated mediation model. *Behavioral Sciences*, 13(558), 1-14.
- Zhou, X., & Li, Y. (2021). Analysis of influencing factors of hotel staff turnover. *E3S Web of Conferences*, 253(01071), 1-5.