

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE ORGANIZACIONES PRIVADAS: REVISIÓN APLICADA

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología

Valeria Midori Chipana Mayekawa

20150331

Juan Jose Escobar Betancur

20150474

Valeria Andreina Malca Barrantes

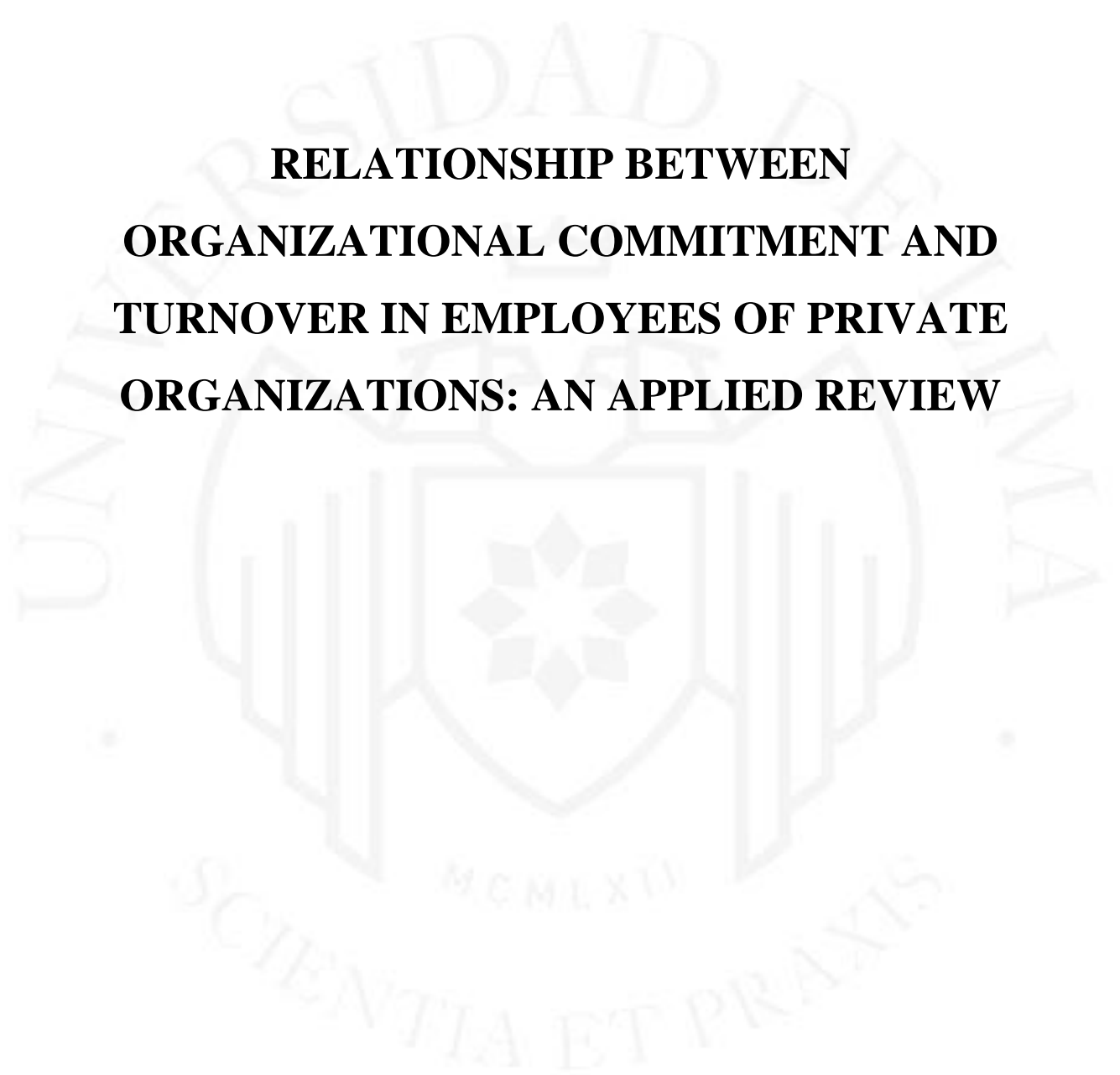
20150810

Asesor

Diego Prieto Molinari

Lima – Perú
Marzo de 2023





**RELATIONSHIP BETWEEN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
TURNOVER IN EMPLOYEES OF PRIVATE
ORGANIZATIONS: AN APPLIED REVIEW**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	7
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN	7
COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	9
ROTACIÓN LABORAL	9
MATERIAL Y MÉTODO	10
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	10
ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA.....	11
RESULTADOS.....	13
DISCUSIÓN	18
CONCLUSIONES	19
REFERENCIAS.....	19

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 114



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 112



Relación entre compromiso organizacional y rotación laboral en colaboradores de organizaciones privadas: Revisión aplicada

Valeria Midori Chipana Mayejawa¹, Juan José Escobar Betancur², Valeria Andreina Malca Barrantes³

20150331@aloe.ulima.edu.pe¹, 20150474@aloe.ulima.edu.pe², 20150810@aloe.ulima.edu.pe³

Universidad de Lima

Resumen: El aumento del índice de rotación laboral externa voluntaria es un fenómeno que sigue incrementando y genera consecuencias perjudiciales para el negocio. El compromiso organizacional es un factor clave que influye en la decisión de los trabajadores de abandonar la organización, cuando este no se desarrolla continuamente. El objetivo de este trabajo es analizar la relación entre el compromiso organizacional y la rotación laboral externa voluntaria. Se realizó una revisión aplicada en las bases de datos Scielo, Proquest y Scopus, seleccionando las investigaciones que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión (n=11), según las recomendaciones metodológicas de la guía de PRISMA (Page et al., 2020). Los resultados evidenciaron una correlación negativa estadísticamente significativa con un tamaño del efecto medio - grande entre ambos constructos. Se discute la necesidad de hacer frente a esta problemática desde el área de Recursos Humanos a través de la intervención con un enfoque integral y preventivo para lograr un cambio sostenible.

Palabras clave: compromiso organizacional, rotación laboral, renuncia, revisión aplicada.

Abstract: The increase in the voluntary external turnover rate is a phenomenon that keeps rising and has detrimental consequences for business. Organizational commitment is a key factor that influences a worker's decision to leave the organization when it is not continuously developed. This study aims to analyze the relationship between organizational commitment and voluntary external turnover. An applied review was carried out in the databases Scielo, Proquest and Scopus, selecting the investigations that met the inclusion and exclusion criteria (n=11), following the methodological recommendations of PRISMA guide (Page et al., 2020). The results showed a statistically significant negative correlation with a medium - large effect size, between both constructs. It was discussed the need to address this problem from the Human Resources area through intervention with a comprehensive and preventive approach in order to achieve sustainable change.

Keywords: organizational commitment, turnover, resignation, applied review.

Introducción

Retener el talento es, actualmente, el principal desafío en la gestión del personal a nivel global (Sandeepanie, 2022), por lo que, invertir en la fidelización del capital humano es clave en esta "Guerra del Talento" (Cubeiro, 2022), donde cada vez es más difícil hacer frente al alto índice de rotación laboral (González, 2022). Esta problemática se mantiene vigente desde hace 10 años y, debido a la aparición de la "Gran Dimisión", la tendencia se ha visto reforzada y seguirá incrementando (Serenko, 2022), pasando de 11.6% en 2020 y 15.9% en 2021 a 21% en el último año a nivel mundial (Adecco, 2022; Statista 2023). Específicamente, el Perú ascendió a 20% posicionándose entre los países con más renunciaciones (González, 2022). Esta situación está acompañada de un periodo de permanencia reducido, pues tal como se muestra en el último informe de Adecco (2022), realizado en América Latina, el porcentaje de salidas voluntarias en menos de 1 año incrementó en un 12%; y se registró que el 5% planea renunciar en menos de 6 meses; el 8% en 1 año; y el 10%, en 2 años.

Estas estadísticas se han visto reforzadas por el contexto. En primer lugar, la incertidumbre política y las medidas legales, como la suspensión perfecta de labores (Álvarez et al., 2020; El Peruano,

2021) ocasionaron que 6 de cada 10 personas buscaran trabajo en época de pandemia por falta de certeza en sus trabajos (González, 2022). Además, los conflictos políticos y la informalidad en Latinoamérica (Vega, 2021, sección Management & Empleo) han incitado la búsqueda en el extranjero para residir en un país estable (Bielich, 2022), a pesar de que la crisis política se presenta a nivel internacional (Leonhardt, 2022; Pesek, 2023; El Economista, 2022). En tercer lugar, la coyuntura política ha impactado en la economía y, debido a la inflación (Inga, 2023), el salario ha adquirido un rol decisivo al buscar otro trabajo, incluso cuando ya se tenga un buen clima laboral (Serenko, 2022). En esta línea, debido al auge de FinTechs y negocios tecnológicos, las empresas sufrieron un "robo" de talento cuando sus colaboradores recibiendo propuestas salariales y líneas de carreras más atractivas, incluso sin estar en búsqueda laboral activa (Johnson, 2022, Kelly, 2021). En quinto lugar, la responsabilidad ambiental hace que las personas prefieran organizaciones con acciones sostenibles con el medio ambiente, ya que, es clave para lograr un sentido de pertenencia (Sandeepanie, 2022). Por otro lado, las empresas que causan daños como derrame de petróleo, pesca ilegal o deforestación, pueden enfrentarse a renunciaciones masivas (Kuzior et al., 2022). Finalmente, el contexto de trabajo remoto genera una sensación

social de desconexión (Acharya et al., 2021), por lo que es más complicado “enganchar” al colaborador, sobre todo a la “Generación Z” que presenta mayores exigencias en los beneficios laborales (Adecco, 2022; Rawashdeh & Tamimi, 2020).

Dentro de los aspectos que refuerzan la rotación voluntaria existen diversas causas. Entre los factores internos, los cuales tienen un mayor impacto en el inicio del pensamiento de renunciar, se encuentra: pobre diseño del puesto de trabajo (Lyons & Bandura, 2021); mala relación con el líder; ausencia de satisfacción con el rol; déficit en el clima organizacional; falta de identificación con la cultura (Lyons & Bandura, 2020); trato injusto; falta de equilibrio vida-trabajo; ausencia de flexibilidad laboral; falta de oportunidades de desarrollo (Jena et al., 2019); y sobrecarga de trabajo (Rawashdeh & Tamimi, 2020), que puede ser cualitativa (por la sensación de falta de tiempo o habilidades) o cuantitativa (por la sensación de presión por tener mucho por hacer), teniendo esta última mayor predominancia en una futura rotación (Shahzad, 2020). Entre las causas externas, las cuales tienen un mayor impacto en la decisión final de renuncia, encontramos: mejores ofertas salariales (representado un 38% de los casos), propuestas atractivas que incluyen un salario emocional y un entorno diverso y competitivo (Adecco, 2021).

Un buen nivel de compromiso reduce la probabilidad de renuncia (Mondo et al., 2022); ya que, se desarrollan actitudes y comportamientos positivos (Yilmaz et al., 2022) como aumento en la participación, involucramiento en la toma de decisiones, claridad en objetivos y mayor esfuerzo (Ayari et al., 2021). Además, las empresas que cuentan con una estrategia de compromiso son más propensas en un 67% a reducir el absentismo e incrementar sus ingresos (Gallup, 2017). Del lado contrario, la falta de compromiso genera alta rotación, lo cual significa grandes consecuencias en tres direcciones (Lyons & Bandura, 2020). En primer lugar, el negocio se ve afectado por pérdida de dinero, pues se interrumpe la estabilidad y consistencia del trabajo, afectando la planificación a largo plazo (Damarsari et al., 2021). Además, se perjudica la imagen institucional y aumentan los costos en contratación y capacitación (Dunn, 2018; Adecco, 2021; Gallup, 2017). En segundo lugar, la rotación impacta al líder directo que tiene que gestionar un equipo con baja satisfacción por sobrecarga de trabajo, pérdida del “*know how*”,

pérdida de tiempo en inducciones (Lyons & Bandura, 2020), retrasos en entregas y declive de productividad (Le, 2023). Finalmente, la rotación desfavorece al colaborador, pues aquel que se retira de su lugar de trabajo sufre pérdidas de beneficios de empleados antiguos, como gratificaciones y prestaciones. Además, lidia con estrés relacionado a la transición e interferencia en el flujo de la carrera (Machado et al., 2018), frena su desarrollo, debido al impedimento de acumular competencias y tiene menos posibilidades de obtener un puesto de trabajo nuevo a futuro por su baja estabilidad (Beccaria & Maurizio, 2020).

La literatura científica señala que el índice de rotación laboral está determinado por distintos factores que afectan el grado de compromiso que tienen los colaboradores con su organización (Coronado-Guzmán et al., 2020). En primer lugar, el compromiso es una variable con distintas causas y está determinado por el desarrollo afectivo (Hernández et al., 2021), los factores motivacionales, factores higiénicos como la relación con el jefe, la interacción con el equipo de trabajo (García, et al., 2020) y el tipo de comunicación (Holzwarth et al., 2021). En segundo lugar, las investigaciones destacan la sobrecarga de trabajo como factor decisivo, pues esta induce los primeros pensamientos de inconformidad que finalmente se plasman en una renuncia (Shahzad, et al., 2020). En tercer lugar, los estudios demuestran que la relación entre compromiso y rotación varía de acuerdo al rubro de la organización, relevancia del trabajo (Hernández et al., 2021), nivel jerárquico (Holzwarth et al., 2021) y área (Piasecki, 2020); pero, aún hace falta estrategias de retención personalizadas de acuerdo a los resultados (Serhan et al., 2021). Estudios previos resaltan la importancia de ahondar en la conexión con otras variables para comprender la relación entre compromiso y rotación. Por ejemplo, la satisfacción laboral como mediador potencial (García et al., 2020; Mui Hung & Shiong, 2021), la comunicación organizacional como elemento clave en el desarrollo de programas de intervención del compromiso (Holzwarth et al., 2020), cultura organizacional, liderazgo y desarrollo (Coronado-Guzmán et al., 2020).

Finalmente la evidencia científica muestra que, a pesar de que se presenten todos los elementos mencionados de forma positiva (aspectos internos a la organización y que puede gestionar), si no hay un

compromiso genuino, los trabajadores pueden renunciar por factores externos. Sin embargo, las acciones que desarrollan compromiso representan una gran inversión de dinero que tiene resultados a largo plazo y difíciles de medir. El conflicto se encuentra en dedicar tiempo y recursos en mantener un alto compromiso, sin afectar la productividad y competitividad del negocio (Holzwarth et al., 2021; Pratama, 2022; Serhan, et al., 2021; Shahzad, et al., 2020).

Tomando en cuenta esta realidad, el presente estudio pretende realizar una revisión aplicada entre la rotación laboral y el compromiso organizacional, a partir de los siguientes marcos teóricos.

Compromiso organizacional

Existen diferentes definiciones del concepto, pero todas encuentran en común el grado de fidelidad por la visión que tiene un trabajador respecto a su lugar de trabajo (Života et al., 2017). Es entonces, según Allen & Meyer (1990), el apego emocional que lleva a la persona a estar fuertemente comprometida, donde se identifique, se involucre y disfrute fuertemente ser parte de la organización. En este punto, es fundamental establecer la diferencia entre el compromiso laboral y el compromiso organizacional; ya que, son dos conceptos que, debido a su similitud de nombre, pueden llevar a confusión. Lisbona et al. (2009), plantea que son constructos relacionados entre sí, pero no iguales. Mientras que el compromiso laboral es un estado de motivación con respecto al trabajo (tareas diarias y objetivo del rol individual), el compromiso organizacional hace referencia a los sentimientos que se desarrollan hacia la empresa (Salvador, 2019).

Según Allen & Meyer (1991), son tres los componentes básicos que pueden ser experimentados en diversos grados:

- El compromiso afectivo se refiere al apego, qué tan identificado se siente y cuán involucrado está. Permanecerán porque tienen una fuerte convicción y desean hacerlo.
- El compromiso continuo se refiere a hacer conciencia de los costos asociados con dejar la organización. Permanecerán debido a que necesitan hacerlo.
- El compromiso normativo se refiere a la sensación de obligación de continuar como

empleado. Permanecerán por la sensación de que deben hacerlo.

Tomando en cuenta esta diferenciación, se usará para el presente trabajo el planteamiento teórico de compromiso organizacional de Allen y Meyer, utilizado en diversos estudios actuales (Damarsari et al., 2021; García et al., 2020; Hernández et al., 2020; Lakshman et al., 2020), donde se encuentra que el compromiso tendrá implicancias si se continúa o no en la empresa. Específicamente, Rawashdeh & Tamimi (2020) encontraron que el compromiso organizacional tiene una relación estadísticamente significativa con la disponibilidad percibida de capacitación ($r = .68$) y el apoyo del supervisor para la formación ($r = .66$). Por otro lado, Parmar et al. (2022) concluyen que las dimensiones del compromiso organizacional son variables mediadoras entre el “burnout” y el agotamiento, eficacia y cinismo. Finalmente, Estrada & Mamani (2020) encontraron una relación directa entre compromiso organizacional ($r = .72$) y la eficacia y eficiencia dentro del negocio.

Rotación laboral

Según Zaballa et al. (2021), en una primera clasificación existen dos tipos de fluctuación del personal. La potencial, donde la posibilidad de abandonar el puesto está oculta, pero latente y la real, donde se da la salida definitiva de un trabajador de la organización. En la segunda clasificación, se tiene la fluctuación interna, cuando se queda dentro de la empresa y externa, cuando sale. Aquí la rotación laboral externa puede ser voluntaria o involuntaria, dependiendo de si el colaborador o la empresa toma la decisión respectivamente (Vásquez et al., 2022).

La rotación laboral se puede explicar desde el modelo de Mobley (1997), quien la presenta de forma secuencial, desde la etapa de no satisfacción hasta la salida. Sin embargo, puede haber diferencias con respecto al número de pasos que cada uno de los colaboradores toma, el grado de conciencia de tránsito por cada paso y si la decisión es impulsiva o basada en un proceso racional. Según Mobley (1977), los pasos son:

- (a) evaluación sobre el propio trabajo.
- (b) resultado emocional de la evaluación, siendo satisfacción o insatisfacción.

- (c) al haber surgido insatisfacción, nacen pensamientos de dejar el trabajo.
- (d) parte de una evaluación en dos sentidos: qué tan probable es encontrar un nuevo trabajo en la actual organización y la conveniencia que puede traer el renunciar.
- (e) intención de búsqueda de alternativas.
- (f) búsqueda activa de alternativas de trabajo.
- (g) evaluación de alternativas encontradas.
- (h) al tener alternativas concretas, son comparadas con el trabajo actual.
- (i) como resultado de la comparación, si es que se encuentra alternativas más favorables, resulta en intención de renunciar.
- (j) resultado final de salida de la organización.

Este modelo mantiene vigencia en estudios actuales y es una de las teorías más utilizadas al abordar el constructo de principio a fin (Bolt et al., 2020; Espinola & Palacini, 2020; Ivanovic & Ivancevic, 2019; Sarantie et al., 2022; Skelton et al., 2020). Específicamente, Espinola & Palacini (2020), establecen una relación inversa estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la intención de rotación ($r = -.35$). Es así que, a mayor compromiso, menor rotación. Además, en el estudio realizado por Ivanovic & Ivancevic (2019), en una población “*millennial*”, se encontró que la intención de rotación aumenta con la insatisfacción laboral; por lo que, si es mayor la satisfacción laboral, menos “*millennials*” tendrán la intención de cambiar su trabajo actual por otro.

Como se mencionó previamente, debido a todos los factores que influyen en la resolución de la problemática, no se puede determinar una única causa (González, 2022), por lo que, a pesar de los esfuerzos de diferentes empresas en solucionar su alto índice de rotación, no ha habido mejoras significativas y sostenibles en cambios del comportamiento humano (Braff, 2022; Lutfiani et al., 2020; Miller, 2022; Huff, 2019; Smith, 2020). Además, considerando la implicancia del compromiso organizacional en diferentes variables y el impacto que tiene en la rotación, y tomando como referencia la metodología PICO (Methley, 2014), surge la pregunta ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la rotación laboral externa voluntaria de colaboradores de organizaciones privadas? A partir de esto, el objetivo del presente estudio es analizar la relación entre el compromiso organizacional y la rotación laboral, mediante la revisión aplicada.

Material y método

Criterios de inclusión y exclusión

Se seleccionaron los estudios que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: a) estudios que pertenezcan a las 3 bases de datos: Scopus, Web of Science y Scielo, para garantizar la veracidad de la información; b) estudios con menos de 5 años de publicación (2018-2023), para asegurar la vigencia de los resultados; c) escritos en español, alemán o inglés, dado que son los idiomas que manejan los investigadores; d) estudios empíricos cuantitativos, asegurando que se utilice un enfoque estructurado, secuencial y probatorio (Hernández et al., 2014); e) estudios con tipo de acceso abierto “*fulltext*”; f) estudios que relacionen las variables de compromiso organizacional y rotación laboral externa voluntaria; g) estudios que definan la variable compromiso organizacional bajo el marco teórico empleado en el presente estudio, para asegurar el mismo enfoque de investigación y evitar confusiones entre conceptos; h) estudios con participantes que sean trabajadores dependientes de empresas que pertenezcan al sector privado, ya que, es la población objetiva del presente trabajo; i) estudios que especifiquen número de participantes para facilitar la comparación entre artículos; j) estudios que especifiquen el instrumento aplicado para verificar que se encuentren bajo el marco teórico elegido.

Por otra parte, como criterios de exclusión, además del incumplimiento de los criterios de inclusión, se tomó en cuenta que no fueran trabajos con las siguientes características: a) formato de revisiones sistemáticas o metaanálisis, b) estudios cualitativos, c) estudios sin datos concluyentes, d) abstracts, e) presentaciones a congresos, f) capítulos de libros, g) tesis, h) revistas de divulgación, i) manuales, j) pósters académicos y/o k) estudios publicados en revistas sin enfoque psicológico. Esto, con el objetivo de asegurar la rigurosidad y ratificar la calidad científica y evitar la distorsión en la interpretación de los resultados (Binder et al., 2021).

Cabe mencionar que, para la elaboración de los criterios de inclusión y exclusión, se tomó como referencia la metodología PICOS y SPIDER (Behghadami & Janati, 2020; Behghadami, 2021; Methley, 2014; Pollock & Berge, 2017), para asegurar una estrategia de búsqueda que responda al objetivo de la investigación.

Estrategia de búsqueda

La búsqueda se realizó en el mes de enero del 2023, en las bases de datos digitales Web of Science, Scopus y Scielo. Con el fin de especificar la selección de artículos que contribuyeran al objetivo de este estudio, se utilizó las herramientas APA Thesaurus of Psychological Index Terms (American Psychological Association, 2023), ScienceDirect Topics (ScienceDirect, 2023) y Cambridge Thesaurus (Cambridge, 2023); y se tomó en cuenta las siguientes palabras claves: compromiso organizacional, organizational commitment, work engagement, job engagement, rotación laboral, turnover y employee rotation.

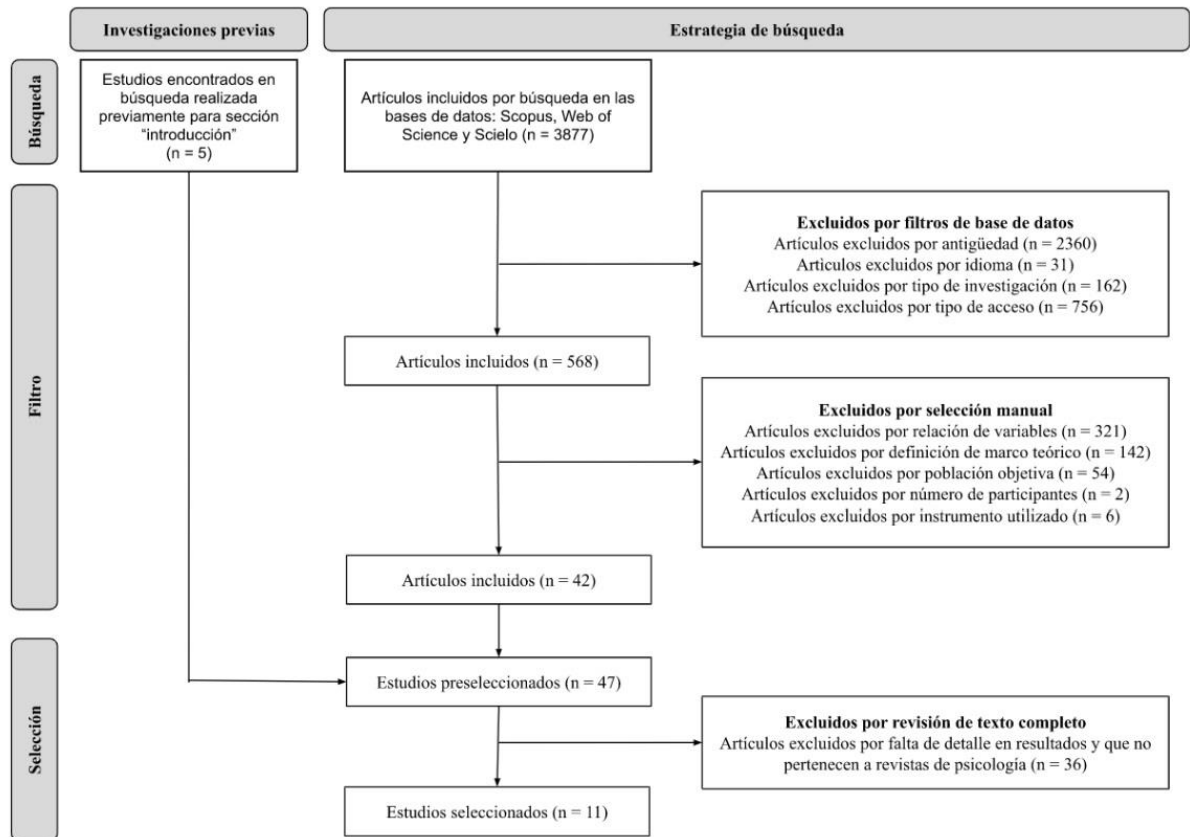
A partir de la combinación de las palabras claves y los operadores booleanos "AND" y "OR", se generó la siguiente fórmula de búsqueda: TITLE-ABS (("compromiso laboral" OR "organizational engagement" OR "organisational engagement" OR "commitment" OR "organizational commitment" OR "organisational commitment" OR "work engagement" OR "work commitment" OR "employee engagement" OR "employee commitment" OR "job engagement" OR "job commitment") AND (rotación OR "rotación externa" OR "rotación del personal" OR "rotación laboral" OR turnover OR "job rotation" OR "employee turnover" OR "employee rotation")).

De esta manera, se obtuvo un total de 3877 resultados, a partir del cual se inició un proceso de depuración de estudios que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión. En primer lugar,

se aplicó los filtros correspondientes en las 3 bases de datos utilizadas, para incluir estudios cuantitativos y empíricos en español, inglés o alemán, con menos de 5 años de antigüedad y con acceso abierto; lo cual dejó un total de 568 estudios. En segundo lugar, de forma manual, a través de la revisión del resumen, se seleccionó aquellos estudios que relacionen las variables de compromiso organizacional y rotación en empresas del sector privado, que reporten el número de participantes, que especifiquen los instrumentos aplicados y que se encuentren dentro del marco teórico del presente trabajo, dejando así un total de 42 estudios. Finalmente, siguiendo las indicaciones de la guía PRISMA (Page et al., 2020), se llevó a cabo una revisión de texto completo de cada uno de ellos para verificar sus principales hallazgos entre las variables y garantizar su calidad, obteniendo un total de 11 estudios para la revisión aplicada. En la figura 1, se muestra el detalle del proceso, a través del diagrama de flujo.

Durante el proceso de estrategia de búsqueda, se siguió las recomendaciones de Tawfik (2019). Para ello, se elaboró una base de datos en Microsoft Excel, donde se especificó la base de datos científica, el número del artículo y el criterio por el que fue excluido. De esta manera, se seleccionó cada criterio de inclusión de manera conjunta y se procedió a hacer el análisis por separado, pero empleando una herramienta que permitió el registro y la posterior verificación grupal de la selección.

Figura 1
Diagrama de Flujo de Estrategia de Búsqueda



Resultados

Los 11 artículos analizados en el presente estudio se ubican entre los años 2018 y 2023, y fueron redactados en inglés. 3 de ellos se exportaron de la base de datos de Web of Science y 8 de Scopus. El número de participantes varió entre 150 a 3317 colaboradores de empresas privadas de los rubros de logística, petrolero, manufactura, automotriz, tecnología y hotelería y turismo, de 9 países diferentes de Europa, Asia, América y África.

Todos los artículos seleccionados, cumpliendo con uno de los criterios de inclusión, abordaron la variable de compromiso organizacional desde el Modelo Tridimensional del Compromiso Organizacional de Meyer y Allen, por lo que aplicaron el instrumento original, traducciones y adaptaciones de la escala de dichos autores. Por otro lado, respecto a la variable de rotación (traducida del inglés como “intención de rotación”), no se especificó ningún modelo teórico y

se utilizó 10 escalas diferentes para la medición del constructo.

Del total, los 11 artículos reportaron propiedades psicométricas mediante el Alfa de Cronbach, coeficiente que reporta fiabilidad y se usa comúnmente en la revisión aplicada de textos (Hernández et al., 2014; de Vet et al., 2017). La evidencia de la variable compromiso va de .71 a .92; y, en rotación, de .73 a .90, demostrando en ambos casos una consistencia interna buena ($\alpha > .70$) con un bajo error de medición (George & Malley, 2003) y dentro del marco de lo recomendable (Nunnally & Bernstein, 1994).

En la Tabla 1, se muestra el detalle de los 11 estudios, donde se considera los datos más relevantes como autor, año de publicación, número de los participantes, el instrumento utilizado para la evaluación de cada variable, la reportabilidad de las propiedades psicométricas y el índice de correlación entre ambas variables.

Tabla 1*Análisis de los estudios seleccionados.*

Autor	Año	Participantes	País	Instrumento (Rotación Laboral)	Confiabilidad (Compromiso Organizacional)	Confiabilidad (Rotación Laboral)	Índice de Correlación
Albalawi et al.	2019	270	Jordania	Escala de Intención de Rotación de Mobley	$\alpha = .91$	$\alpha = .73$	$\beta = -.38$
Ayari & AlHamaqi	2021	154	Baréin	Escala de Intención de Rotación de Abrams et al.	Afectivo ($\alpha = .79$), Continuo ($\alpha = .81$), Normativo ($\alpha = .81$)	$\alpha = .83$	Afectivo ($\beta = -.16$), Continuo ($\beta = -.15$), Normativo ($\beta = -.46$)
Els et al.	2021	400	Sudáfrica	Escala de Intención de Rotación de Bothma y Roodt	Afectivo ($\alpha = .92$), Continuo ($\alpha = .75$), Normativo ($\alpha = .78$)	$\alpha = .90$	$R^2 = -.53$
Holzwarth et al.	2021	3317	Alemania	Escala de Compromiso Organizacional de Cammann et al.	$.84 < \alpha < .86$	$\alpha = .87$	$r = -.51$
Lee et al.	2018	619	EE.UU y Corea	Escala de Intención de Rotación de O'Reilly et al.	EE.UU ($\alpha = .92$) Corea ($\alpha = .76$)	EE.UU ($\alpha = .85$) Corea ($\alpha = .80$)	EE.UU ($r = -.74$), Corea ($r = -.56$)
Liu et al.	2023	211	China	Escala de Intención de Rotación de Aryee y Chay	$\alpha = .91$	$\alpha = .90$	$r = -.40$
Suárez-Albanchez et al.	2021	458	España	Escala de Intención de Rotación de Bothma y Roodt	$\alpha = .84$	$\alpha = .77$	$r = -.57$
Sung	2019	150	Corea	Escala de Intención de Rotación de Mitchel	Afectivo ($\alpha = .88$), Continuo ($\alpha = .91$), Normativo ($\alpha = .75$)	$\alpha = .81$	Afectivo ($r = -.48$), Continuo ($r = -.09$), Normativo ($r = -.03$)
Yan et al.	2021a	406	China	Escala de Intención de Rotación de Singh	Afectivo ($\alpha = .78$), Continuo ($\alpha = .71$), Normativo ($\alpha = .75$)	$\alpha = .79$	$\beta = -.56$
Yan et al.	2021b	228	Malasia	Escala de Intención de Rotación de Zopiatis et al.	Afectivo ($\alpha = .88$), Continuo ($\alpha = .87$), Normativo ($\alpha = .86$)	$\alpha = .80$	Afectivo ($r = -.45$), Continuo ($r = -.55$), Normativo ($r = -.42$)
Zheng et al.	2021	328	China	Escala de Intención de Rotación de Wang et al.	$\alpha = .78$	"No"	$r = -.16$

Nota. Como criterio de inclusión, para medir la variable compromiso organizacional, todos los estudios revisados hacen uso del instrumento Cuestionario de Compromiso Organizacional dentro del Modelo Tridimensional de Meyer y Allen.

A continuación, se describe de forma específica el análisis de cada artículo, considerando los siguientes aspectos: objetivo, participantes, marco teórico, instrumentos de medición, propiedades psicométricas y principales hallazgos.

El estudio realizado por Albalawi et al. (2019) tuvo como objetivo examinar el rol mediador del compromiso organizacional entre dos variables iniciales (apoyo organizacional percibido y las oportunidades laborales alternativas percibidas) y la rotación, y el papel de la satisfacción laboral entre estas relaciones. La muestra estuvo compuesta por 270 trabajadores de medianas y pequeñas empresas en Jordania. Para la medición de ambas variables se utilizaron adaptaciones traducidas al árabe. Para medir el compromiso organizacional, se utilizó una adaptación por Ziauddin et al. del Cuestionario de Meyer y Allen que reportó excelencia (George & Malley, 2003) en su consistencia interna ($\alpha = .91$). En cuanto a la rotación, se empleó una adaptación de la Escala de Mobley, con una consistencia interna aceptable ($\alpha = .73$) (George & Malley, 2003). Se encontró que el compromiso organizacional tiene un efecto negativo estadísticamente significativo en la rotación ($\beta = -.38$, $p < .05$), explicando el 15% de la variación de la intención de rotación. Asimismo, los hallazgos mostraron que, tanto el apoyo organizacional percibido ($\beta = .71$), como las oportunidades laborales alternativas percibidas ($\beta = -.23$), tienen un efecto positivo estadísticamente significativo en el compromiso organizacional, teniendo este último un rol mediador entre ambas variables y la rotación. Sin embargo, no se encontró un rol mediador de la satisfacción entre las variables iniciales y el compromiso organizacional.

El segundo artículo fue desarrollado por Ayari et al. (2021), con una muestra de 154 personas, con el fin de entender cómo el grado de compromiso de los empleados del departamento de operaciones de una empresa petrolera ha afectado su intención de rotación, considerando las últimas renuncias de talento con alto desempeño, que influyó en los resultados del área y el negocio. Se empleó adaptaciones en árabe para la medición de ambos constructos. En base al Cuestionario de Meyer y Allen, se reportó una categoría entre aceptable y bueno (George & Malley, 2003) de Alfa de Cronbach de los tres componentes de compromiso (afectivo = .79; continuo = .81; normativo = .81). El instrumento de rotación reportó una consistencia interna buena (George & Malley,

2003) con un coeficiente de .83. Los resultados del análisis de regresión mostraron que las tres dimensiones del compromiso organizacional tienen una correlación negativa estadísticamente significativa ($p < .05$) sobre la rotación. La dimensión de afectividad ($\beta = -.16$) y de continuidad ($\beta = -.15$) tienen un efecto moderado, mientras que la dimensión normativa presenta una correlación alta ($\beta = -.46$). El estudio recomienda involucrar tanto al área de Recursos Humanos, como líderes del área de Operaciones en acciones de retención y movilización del personal para lograr el cambio.

Els et al. (2021) realizaron un estudio con el objetivo de examinar la relación entre la calidad de vida laboral y la intención de rotación, observando si el compromiso organizacional es un mediador entre ambos. Los participantes fueron 400 empleados sudafricanos de organizaciones del rubro de manufactura. Para medir la rotación, se usó la escala de Bothma y Roodt con una excelente evidencia interna ($\alpha = .90$). Mientras que, para la variable de compromiso organizacional, se empleó el instrumento desarrollado por Allen y Mayer reportando un Alfa de Cronbach entre aceptable y excelente (afectivo = .92; continuo = .75; normativo = .78). Los resultados indican una relación positiva estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional ($R^2 = .91$) y una relación negativa estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la rotación ($R^2 = -.53$). Asimismo, se mostró una relación negativa estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y la rotación ($R^2 = .40$), con una mediación parcial del compromiso organizacional, explicando el 63,1% de la varianza en la rotación. Finalmente, se encontró que los nueve componentes de la calidad de vida laboral indicaron una relación negativa estadísticamente significativa y un efecto grande (Cohen, 1988) con la rotación en un rango entre -.60 y -.79, siendo la satisfacción y seguridad laboral la variable con mayor efecto.

La investigación realizada por Holzwarth et al. (2021), pretendía comprender cómo la comunicación organizacional vertical y horizontal se relaciona con la rotación de los empleados, a través de los tres enfoques del compromiso afectivo (con la organización, el supervisor y el equipo). La muestra estuvo conformada por 3317 empleados de una empresa multinacional del sector automotriz, ubicados en 54 regiones de Alemania. El marco

teórico para el compromiso organizacional se basó en el Modelo de Allen y Meyer. Para medir esta variable se utilizó una traducción en alemán por Felfe & Franke del instrumento original que reportó una buena consistencia interna (George & Malley, 2003) en sus tres enfoques ($.84 < \alpha < .86$). Con respecto a la intención de rotación, no se reportó modelo teórico y se empleó la traducción de Cammann et al. del Cuestionario de Michigan con un coeficiente bueno de Alfa de Cronbach de .87 (George & Malley, 2003). Se encontró correlaciones negativas estadísticamente significativas ($p < .001$) de la rotación con los tres enfoques del compromiso afectivo: con el equipo ($r = -.31$), con el supervisor ($r = -.32$) y con la organización ($r = -.51$), siendo este último un tamaño de efecto grande (Cohen, 1988). Asimismo, los resultados sugieren que la comunicación vertical tiene el mayor impacto en el compromiso organizacional ($r = .59$). Se llegó a la conclusión que los tres enfoques de compromisos afectivos median diferencialmente la relación entre la comunicación percibida y la rotación.

El quinto estudio fue desarrollado por Lee et al. (2018) y se tuvo como objetivo investigar cuál de las prácticas de Recursos Humanos percibidas por los colaboradores predicen mejor el grado de compromiso afectivo y la rotación. La muestra estuvo compuesta por un total de 619 empleados (302 de Estados Unidos y 317 de Corea del Sur). El estudio toma el componente de compromiso afectivo de la teoría de tres factores de Allen y Meyer. Para la medición, se utilizó el cuestionario de dichos autores, presentando evidencias de consistencia interna excelente para Estados Unidos ($\alpha = .92$) y aceptable para Corea, después de la traducción de los autores ($\alpha = .76$) (George & Malley, 2003). No se reporta modelo teórico para retención. Se usó la escala de O'Reilly et al., presentando también evidencias de consistencia interna buena (George & Malley, 2003), mediante Alfa de Cronbach (Estados Unidos = .85, Corea = .80). Se encuentra que las correlaciones existentes entre compromiso organizacional afectivo y rotación son negativas y estadísticamente significativas ($p < 0.01$) con un efecto grande (Cohen, 1988), tanto en Estados Unidos ($r = -.74$), como en Corea ($r = -.56$). Además, para Estados Unidos el mayor predictor de compromiso es la movilidad interna; mientras que, para Corea es la formación. Como principal limitación, el estudio no consideró otras fuentes potenciales de diferencias entre países, como la distancia del poder o el

individualismo por lo que hace énfasis en la diferencia nacional y no cultural.

Liu et al. (2023), tuvieron como propósito examinar los comportamientos laborales contraproducentes de los empleados y el compromiso afectivo con la rotación en el contexto laboral híbrido, en 211 colaboradores de una compañía de servicios en China. Para la medición del compromiso organizacional afectivo, se usó la adaptación traducida de Francesco y Chen del Modelo de Allen y Mayer; mientras que, para la variable de rotación, se utilizó la adaptación traducida de Aryee & Chay. Ambos instrumentos reportaron el coeficiente de Alfa de Cronbach con consistencia interna excelente (George & Malley, 2003) de .91 y .90 respectivamente. Se encontró una correlación negativa estadísticamente significativa ($p < 0.001$) con un efecto medio ($r = -.40$) (Cohen, 1988) entre el compromiso afectivo y la rotación. Además, se encontró que la rotación afecta positivamente la aparición de comportamientos contraproducentes a la empresa, por lo que incluso cuando el colaborador aún no ha renunciado, la intención de rotación es perjudicial para el negocio, sobre todo, en un entorno remoto donde es más difícil vivir la cultura organizacional.

El séptimo estudio elaborado por Suárez-Albanchez et al. (2021) buscó analizar el impacto que las políticas de salud y seguridad ocupacional tienen en el compromiso organizacional y laboral de los empleados y, a su vez, en su intención de abandonar la empresa, en una población de 458 personas de compañías del sector de consultoría en España. Para la variable de compromiso organizacional, se utilizó el Modelo de Allen y Mayer como marco teórico y base para la traducción del cuestionario, el cual reportó una buena consistencia interna ($\alpha = .84$) (George & Malley, 2003). En cuanto a la rotación, no se menciona un modelo en específico y se hizo uso de la Escala de Bothma y Roodt, que presentó una consistencia interna aceptable ($\alpha = .77$). Los resultados mostraron que existe una relación positiva entre las políticas de salud y seguridad ocupacional y el compromiso organizacional y laboral, así como existe una relación negativa entre estas políticas y la intención de abandonar la compañía, mediada por el compromiso organizacional con un efecto grande ($r = .57$) (Cohen, 1988). En este caso, la inclusión de la variable de compromiso organizacional y laboral

redujo la fuerza de la relación directa entre las políticas y la rotación, pasando de -.44 a -.21.

El estudio de Sung (2019), tuvo como propósito identificar los perfiles de compromiso organizacional y su asociación en la rotación de 510 empleados, de 6 diferentes industrias del sector de manufactura coreana. Para la variable de compromiso organizacional se tomó como referencia el Modelo de Allen y Meyer y se utilizó la traducción coreana desarrollada por los mismos autores en su investigación internacional, reportando coeficientes de Alfa de Cronbach para los tres componentes (afectivo = .88, continuo = .91, normativo = .75) categorizados entre bueno, excelente y aceptable (George & Malley, 2003) respectivamente. En cuanto a la variable de rotación, no se consideró un modelo teórico y se utilizó la Escala de Mitchel con una buena consistencia interna ($\alpha = .81$) (George & Malley, 2003). Se encontró que los 3 factores del compromiso organizacional se encuentran negativamente correlacionados con la rotación. Sin embargo, solo el componente afectivo ($r = -.48$) y normativo ($r = -.25$) mostraron una correlación estadísticamente significativa ($p < 0.01$) con un efecto medio (Cohen, 1988). Asimismo, se encontró 6 perfiles de compromiso, siendo el perfil 3 el mejor predictor de compromiso organizacional, que disminuye la probabilidad de salida.

La novena investigación fue realizada por Yan et al. (2021a), la cual se enfocó en examinar las actitudes laborales (satisfacción laboral y compromiso organizacional) como variables mediadoras del impacto del capital psicológico en la rotación. Los participantes fueron 406 colaboradores de hoteles de cuatro y cinco estrellas en China. Teóricamente, explican el compromiso organizacional desde la perspectiva de Allen y Meyer; sin embargo, para intención de rotación no se reporta modelo teórico. Para el compromiso organizacional, se hizo una traducción del cuestionario original de Allen y Meyer reportando un Alfa de Cronbach para los 3 componentes (afectivo = .78, continuo = .71, normativo = .75). Por otro lado, para medir la rotación se implementó la escala de Sting et al. ($\alpha = .79$). Ambos instrumentos con una consistencia interna aceptable (George & Malley, 2003). El estudio encontró una correlación negativa estadísticamente significativa ($p > .001$) entre satisfacción laboral ($\beta = -.42$) y compromiso organizacional ($\beta = -.56$) en la rotación.

Además, se concluye que el compromiso organizacional cumple un rol mediador mayor que la satisfacción entre el capital psicológico y la rotación. Los autores recomiendan continuar con la investigación empírica que mida determinantes psicológicos en las actitudes laborales.

En el estudio realizado por Yan et al. (2021b), deseaba comprender el impacto del capital psicológico en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional y cómo esto afecta la rotación. Los datos fueron obtenidos de 228 empleados de atención al cliente en hoteles cinco estrellas de Malasia. En relación con el compromiso organizacional, mantienen la conceptualización y se hizo una traducción del instrumento de Meyer y Allen, mostrando un coeficiente de Alfa de Cronbach con buena consistencia en los tres componentes (afectivo = .88, continuo = .87, normativo = .86). En cuanto a rotación, no se reportó modelo teórico y se empleó uso de la Escala de Zopiatis, reportando también una buena consistencia interna ($\alpha = .80$) (George & Malley, 2003). Los hallazgos demostraron una correlación negativa estadísticamente significativa ($p < .01$) entre la rotación y los tres componentes del compromiso (afectivo = -.45, continuo = -.55, normativo = -.42), siendo el compromiso continuo el factor con un tamaño de efecto grande (Cohen, 1988). Los resultados sugieren que el capital psicológico actúa como predictor con una correlación indirecta relativamente más débil sobre la rotación, a través del compromiso organizacional que de la satisfacción laboral; por lo que, entre mayor el nivel de capital psicológico, mayor satisfacción, más compromiso y menos probabilidad de renunciar.

El último artículo analizado fue elaborado por Zheng et al. (2021) y tuvo como objetivo examinar y comparar el mecanismo social de la motivación prosocial y la motivación intrínseca en la rotación. La muestra estuvo conformada por 328 colaboradores de empresas privadas y públicas en China. La perspectiva teórica y el instrumento de referencia para el compromiso organizacional fue el Modelo de Allen y Meyer, presentando evidencia de consistencia aceptable ($\alpha = .78$) (George & Malley, 2003). Por otro lado, se evaluó la rotación con la Escala de Wang et al. Sin embargo, no se reportaron propiedades psicométricas. Los resultados mostraron una correlación negativa estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el compromiso organizacional y la rotación ($r = -.16$) para el

grupo de empresas privadas. Además, se encontró que el efecto indirecto de la motivación intrínseca sobre la rotación influenciado por el compromiso afectivo y la satisfacción laboral fue negativo y significativo entre los empleados. Se concluye que, tanto el compromiso organizacional, como la satisfacción laboral ejercen un rol mediador en los efectos que tienen la motivación prosocial y la motivación intrínseca en la rotación.

En resumen, se evidenció una relación negativa estadísticamente significativa entre las variables Compromiso Organizacional y Rotación Laboral, oscilando entre un tamaño de efecto medio - grande, según Cohen (2016).

Discusión

El objetivo de la presente investigación fue analizar la relación entre el compromiso organizacional y la rotación laboral externa voluntaria de colaboradores de organizaciones privadas. Al respecto, todos los artículos analizaron la relación entre ambos constructos; pero, incluyeron otras variables como salud y seguridad ocupacional (Súarez-Albanchez et al., 2021); tipo de comunicación de la organización, vertical u horizontal (Holzwarth et al., 2021); calidad de vida laboral (Els et al., 2021), prácticas de Recursos Humanos (Lee et al., 2018), percepción de soporte organizacional, percepción de alternativas de trabajo, y satisfacción laboral (Albalawi et al., 2019). Tomando en cuenta que no todos los artículos delimitan su población, a futuro se recomienda que las investigaciones utilicen la metodología PICO (Methley, 2014) al establecer su objetivo, para facilitar la interpretación y contextualización de los hallazgos.

Como se mencionó previamente, con respecto al modelo teórico, todos los artículos abordaron el compromiso organizacional desde el Modelo de Meyer y Allen (1991). Específicamente, para esta variable, considerando su similitud con otros constructos, es importante identificar y seleccionar únicamente aquellos estudios con el mismo marco teórico, ya que, cada autor puede tener una comprensión diferente de las variables. Esto evitará contradicciones y asegurará la interpretación de los resultados bajo un mismo enfoque (Depaoli et al., 2018). Por otro lado, en relación con la rotación laboral, si bien se cuenta con modelos teóricos vigentes (Samad & Saufi, 2017), se considera relevante que se desarrolle un modelo reciente que

brinde detalle de las fases de la rotación, a partir de una mejor y actual comprensión de la cognición del colaborador que piensa en renunciar.

Respecto a la metodología utilizada por las investigaciones revisadas, resultaría de gran valor contar con un instrumento para medir la rotación, que incorpore mayor cantidad de ítems, considerando que 5 de los artículos revisados incluyeron sólo 3 ítems, haciendo referencia únicamente a los últimos pasos del Modelo de Mobley (1977). Sin embargo, no abarca las primeras fases referentes al cuestionamiento, duda e incertidumbre donde falta evidencia científica e intervención (Kimerer, 2019; Moore, 2021).

En cuanto a los resultados obtenidos, a pesar de la correlación encontrada, existe cierta dificultad para comparar los resultados entre todos los estudios; debido a que, unas investigaciones reportan la correlación por constructo; mientras que otras lo hacen por componente, siendo el más utilizado el compromiso afectivo. Frente a esto, se sugiere seguir las recomendaciones de los autores Allen & Meyer (1990) de investigar el constructo por componente, pero no aislar los resultados en la intervención; ya que, no se llegan a los cambios esperados (Faura & Ávila, 2020). Asimismo, al investigar la variable de rotación, se encontró que el compromiso organizacional puede tener un rol directo, mediador o ser mediado por otras variables. Lo más importante es que cada organización pueda investigar el rol que cumple dentro de su contexto, para poder ejecutar acciones que impacten en su realidad (Zabihi et al., 2018).

Respecto a las limitaciones de los artículos revisados, se encontró que los resultados se vieron afectados por ausencia de respuestas, cuestionarios incompletos y el tipo de respuesta de autoinformes, lo cual puede ocasionar sesgos por falta de datos y deseabilidad social (Andres & Bahuguna, 2020; Gianfrancesco, 2020). Para evitarlo, sería importante mayor rigurosidad metodológica a futuro respecto a la muestra.

Además, la naturaleza transversal de los datos inhibe la capacidad de llegar a conclusiones sobre la inferencia causal y examinar la interacción de las variables a lo largo de una línea de tiempo (Hernández et al., 2014).

También, es importante mencionar que la principal limitación del presente trabajo fue la exclusión de estudios que, a pesar de reportar

resultados interesantes, no pertenecían a revistas psicológicas, lo cual refleja la necesidad de investigaciones enfocadas en entender las actitudes y el comportamiento de las personas (Depaoli et al., 2018). En total se eliminaron 29 artículos, lo cual representó un 80%, aproximadamente, de los artículos preseleccionados que pasaron por la revisión de texto completo.

Para futuras investigaciones, se recomienda continuar con un enfoque cuantitativo y empírico, de preferencia longitudinal, para entender la evolución de las relaciones. Además, se sugiere incluir variables individuales dentro del reporte de correlaciones con los constructos a analizar. Por ejemplo, añadir los siguientes elementos como variable: factores demográficos (edad, estado civil y nivel de ingresos), perfil profesional, área, nivel jerárquico, movilidad del rol, tiempo en la organización, tipo de contrato, modalidad de trabajo y/o rubro de la empresa. Esto ayudaría a una intervención menos costosa y más eficaz para las empresas, además de la generalización de resultados a un público objetivo, dependiendo de la elección de las variables.

Finalmente, el presente trabajo contribuye a implicancias prácticas al área de Recursos Humanos. Como primer punto, hay que enfocarse en aquellas personas que se encuentran en las primeras etapas de rotación del Modelo de Mobley (1977), donde la idea de renunciar está latente y es más eficiente intervenir (Kimerer, 2019; Moore, 2021). Para garantizar el efecto deseado, se puede ejecutar pruebas piloto con grupos de control con las áreas más críticas (Krishnan, 2018). Aquí es clave integrar las acciones desde distintos frentes

(compensaciones, reconocimiento, clima y cultura, retención, etc.) hacia una misma meta medible. Por último, es recomendable mantener una perspectiva contingente que afirma que no hay “buenas prácticas de Recursos Humanos” que afecten de igual forma a las compañías (Lepak & Snell, 1999), por lo que la efectividad de las prácticas depende del ajuste al contexto determinado (Zabihi et al., 2018). Por ello, se recomienda implementar políticas centradas en investigar y comprender la percepción de los colaboradores para tener un enfoque preventivo y no reactivo.

Conclusiones

En primer lugar, respondiendo al objetivo del presente trabajo, existe una relación negativa estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la rotación laboral de los colaboradores de organizaciones privadas, lo cual significa que, mientras más conectados se encuentren con su empresa, menos probabilidad de que piensen en buscar otro trabajo y renuncien. Frente a la durabilidad de la problemática descrita, se debe considerar el compromiso como un constructo integral y la rotación como un fenómeno secuencial para intervenir en las primeras etapas desde los diferentes frentes del área de Recursos Humanos al unísono, añadiendo variables individuales para asegurar intervenciones sostenibles y con resultados a largo plazo. Finalmente, es importante tomar una postura preventiva y de contingencia, que permita identificar patrones, predecir comportamientos e intervenir antes de que aparezcan las primeras actitudes de déficit de compromiso y de pensamientos de rotación voluntaria.

Referencias

- Adecco (2021). *El mercado de trabajo y sus protagonistas: las empresas*. <https://www.adecco.institute.es/wp-content/uploads/2021/07/informe-infoempleo-adecco.-julio-2021-compressed.pdf>
- Adecco (2022). *Disconnect to Reconnect Survey*. <https://www.adecco.si/wp-content/uploads/2022/08/ADO-Disconnect-To-Reconnect-Global-Report-07-2022.pdf>
- Albalawi, A., Naughton, S., Elayan, M., & 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. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Allen, N., & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63, 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Álvarez, F., Droguett, G., Halpern, G., & Rivas, C. (2020, abril). *Nueva ley sobre protección del empleo durante emergencia por COVID-19*. PWC. <https://www.pwc.com/cl/es/Nuestros-Servicios/COVID-19/Nueva-ley-sobre-proteccion-del-empleo-durante-emergencia-por-covid-19.pdf>
- American Psychological Association. (2023). *Thesaurus of Psychological Index Terms*. <https://www.apa.org/pubs/databases/training/thesaurus>
- Amir-Behghadam, M. & Janati, A. (2020). Population, Intervention, Comparison, Outcomes and Study (PICOS) design as a framework to formulate eligibility criteria in systematic reviews. *Emergency Medicine Journal*, 37, 286-387. <http://dx.doi.org/10.1136/emered-2020-209567>

- Amir-Behghadami M, (2021). SPIDER as a framework to formulate eligibility criteria in qualitative systematic reviews. *BMJ Supportive & Palliative Care* <https://doi.org/10.1136/bmjspcare-2021-003161>
- Andres, L., & Bahuguna, A. (2020). Overcoming missing data bias in water utility indicators by using nested balanced panels. *Utilities Policy*, 67, 101-109. <https://doi.org/10.1016/j.jup.2020.101109>
- Ayari, A., & AlHamaqi, A. (2021). Investigation of organizational commitment and turnover intention: A study of Bahraini Oil and Gas Industry. *Employee Responsibilities and Right Journal*, 34, 123-138. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09382-2>
- Beccaria, L., & Maurizio, R. (2020). Rotación laboral en América Latina: intensidad y diferencias entre países. *Revista internacional del trabajo*, 139(2), 171-204. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12160>
- Bielich (2022, octubre) ¿Renuncia silenciosa o corrección de carrera? Great Place To Work Perú. <https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/articulos/articulos-peru/renuncia-silenciosa-o-correccion-de-carrera>
- Binder, C., Fritz, L., Hansmann, R., Balthasar, A., & Roose, Z. (2021). Increasing the relevance of science for practice and practice for science: Quantitative empirical insights. *Science & Public Policy*, 47(6), 772-787. <https://doi.org/10.1093/scipol/scaa066>
- Bolt, E., Winterton, J., & Cafferkey, K. (2020). A century of labour turnover research: A systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*, 24(4), 555-576. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12294>
- Bruff, D. (2022). Here's how these firms keep employee turnover low: At a time when hiring is harder than ever, keeping the employees you have is paramount. *Crain's Chicago Business*, 45(37), 27. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=159262495&lang=es&site=ehost-live>
- Cambridge (2023). *Cambridge Dictionary English Thesaurus*. <https://dictionary.cambridge.org/es-LA/thesaurus/>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Routledge.
- Cohen, J. (2016). *A power primer. Methodological issues and strategies in clinical research*. American Psychological Association.
- Coronado-Guzman, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A., & Alvarado-Carrillo, A. (2020). *Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias*. Redalyc.
- Cubeiro, J. (2022). *Cómo descubrir y aprovechar el talento de tu organización: Diez conceptos para optimizarla*. Editorial Almuzara.
- Damarsari, E., Rika, Y., Joko, S., Rahul, C., & Ishan, T. (2021). Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, and Turnover Intention in Shoes Industry. *Annals of the Romanian society for Cell Biology*, 25(3), 1937-1945. <https://www.annalsofscb.ro/index.php/journal/article/view/1640>
- de Vet, H., Mokkink, L., Mosmuller, D., & Terwee, C (2017). Spearman-brown prophecy formula and cronbach's alpha: Different faces of reliability and opportunities for new applications. *Journal of Clinical Epidemiology*, 85, 45-49. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2017.01.013>
- Depaoli, S., Agtarap, S., Choi, A., Coburn, K., & Yu, J. (2018). Advances in quantitative research within the psychological sciences. *Translational Issues in Psychological Science*, 4(4), 335-339. <https://doi.org/10.1037/tps0000183>
- Dunn, K. (2018). Is Organizational Turnover Contagious? *Workforce*, 97(4), 14. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=130388207&lang=es&site=ehost-live>
- El Economista. (2022, 24 de noviembre) *Politics*. El Economista <https://www.economist.com/the-world-this-week/2022/11/24/politics>
- Els, V., Brouwers, M., & Lodewyk, R. (2021). Quality of work life: Effects on turnover intention and organizational commitment amongst selected South African manufacturing organizations. *SA Journal of Human Resource Management*, 19(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1407>
- Espinola, R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *SciELO*, 7(2), 3-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones de educación básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Faura, M., & Ávila, S. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: Discusión del modelo de allen & meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista De Estudios Empresariales Jaén*, (1), 201-226. <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Gallup. (2017). *State of the Global Workplace*. https://www.gallup.com/file/workplace/257552/State_Global_Workplace.pdf
- García, B., Ramírez, M., & Aranibar, M. (2020). La rotación de personal del empleado directo: la satisfacción y el compromiso. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, emprendimiento y Educación*, 6. <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/06/rotacion-personal.html>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4thed.). Boston: Allyn & Bacon
- Gianfrancesco, M., McCulloch, C., Trupin, L., Graf, J., Schmajuk, G., & Yazdany, J. (2020). Reweighting to address nonparticipation and missing data bias in a longitudinal electronic health record study. *Annals of Epidemiology*, 50, 48-50. <https://doi.org/10.1016/j.annepidem.2020.06.008>
- González, C. (2022, agosto). *Tendencias del mercado laboral en Latinoamérica según EY*. https://www.ey.com/es_do/workforce/tendencias-mercado-laboral-latinoamerica-ey
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill Education.
- Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102-129. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2021.60211>

- Holzwarth, S., Gunnesch-Luca, G., Soucek, R., & Moser, K. (2020). How communication in organizations is related to foci of Commitment and turnover Intentions. *Journal of Personnel Psychology*, 20(1), 27-38. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000261>
- Holzwarth, S., Gunnesch-Luca, G., Soucek, R., & Moser, K. (2021). How Communication in Organizations Is Related to Foci of Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Personnel Psychology*, 20(1), 27-38. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000261>
- Huff, A. (2019). Stay Metrics study analyzes drivers' pre-turnover thoughts. *Commercial Carrier Journal*, 176(4), 32. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=136195296&lang=es&site=ehost-live>
- Inga, C. (2023). INEI: Inflación del 2022 fue 8,46%, la más alta en 26 años. El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/peru/inei-inei-inflacion-del-2022-fue-846-el-mas-alto-en-26-anos-inflacion-2022-noticia/>
- Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2019). Turnover intentions and job hopping among millennials in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 24, 53-62. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2018.0023>
- Ivanovic, T., & Ivancevic, S. (2020). The Relationship between Recruiter Burnout, Work Engagement and Turnover Intention: Evidence from Serbia. *Engineering Economics*, 31(2), 197-210. <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ee.25.3.20627>
- Jena, L., Bhattacharyya, P., & Pradhan, S. (2019). Am I empowered through meaningful work? The moderating role of perceived flexibility connecting meaningful work and psychological empowerment. *IIMB Management Review*, 31(3), 298-308.
- Johnson, C. (2022, febrero). Las fintech comienzan a 'robar' talento de los bancos tradicionales por sus desarrollos de equipos corporativos. *Business Insider México*. https://businessinsider.mx/fintech-comienzan-a-robar-talento-bancos-tradicionales_negocios/
- Kelly, J. (2021, diciembre). La guerra por talento entre Apple y Meta se acelera. *Forbes Perú*. <https://forbes.pe/capital-humano/2021-12-31/la-guerra-por-talento-entre-apple-y-meta-se-acelera/>
- Kimerer, D. H. (2019). *Controlling turnover in an inside sales organization: What are the contributing factors?* [Tesis para optar al título de profesional de Administración de Empresas, University of SouthFlorida]. Repositorio institucional de University of SouthFlorida. <https://digitalcommons.usf.edu/etd/8654>
- Krishnan, P. (2018). A review of the non-equivalent control group post-test-only design. *Nurse Researcher*, 26(2), 37-40. <https://doi.org/10.7748/nr.2018.e1582>
- Kuzior, A., Kettler, K., & Rağ, L. (2022). Great Resignation- Ethical, Cultural, Relational, and Personal Dimensions of Generation Y and Z Employees' Engagement. *Sustainability*, 14(11), 6764. <https://doi.org/10.3390/su14116764>
- Lakshman, C., Rai, S., & Lakshman, S. (2022). Knowledge sharing, organizational commitment and turnover intention among knowledge workers: a knowledge-based perspective. *Journal of Asia Business Studies*, 16(5), 768-785. <https://doi.org/10.1108/JABS-07-2020-0277>
- Lee, J., Woo, Y., Minhee, K., Kwon, S., & In-Jo, P. (2018). Relative Importance of Human Resource Practices on Affective Commitment and Turnover Intention in South Korea and United States. *Frontiers in psychology*, 9(669). <http://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00669>
- Leonhardt, D (2022, septiembre) *A Crisis Coming: The Twin Threats to American Democracy*. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2022/09/17/us/american-democracy-threats.html>
- Lepak, D., & Snell, S. (1999). The human resource architecture: toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of Management Review*, 24, 31-48. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.1580439>
- Lisbona, A., Morales, F., & Palaci, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1) 89-100. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2873396>
- Liu, X., Lu, W., Liu, S., & Chunyan, Q. (2023). Hatred out of love or love can be all-inclusive? Moderating effects of employee status and organizational affective commitment on the relationship between turnover intention and CWB. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.993169>
- Lutfiani, N., Singh, J, Rashid, T. A., & Arumugam, T. (2020). Reducing Turnover Intention through Flexible Work Arrangement, Supervisor Support, and Employee Engagement: A Study among Female Auditors in Jakarta. *Global Business & Management Research*, 12(3), 134-148. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=147724976&lang=es&site=ehost-live>
- Lyons, P., & Bandura, R. (2020). Employee turnover: features and perspectives. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 34(1), 1-4. <https://doi.org/10.1108/DLO-02-2019-0048>
- Lyons, P., & Bandura, R. (2021). Turnover intention: management behaviors to help retain talented employees. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 35(5), 7-10. <https://doi.org/10.1108/DLO-10-2020-0204>
- Methley, A., Campbell, S., Chew-Graham, C, McNally, R. & Cheraghi-Sohi, S. (2014). PICO, PICOS and SPIDER: a comparison study of specificity and sensitivity in three search tools for qualitative systematic reviews. *BCM Health Services Research*, 14(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12913-014-0579-0>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Miller, J. (2022). Companies get creative: Employers find new ways to attract and retain work. *Crain's Cleveland Business*, 43(42), 16. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=160289222&lang=es&site=ehost-live>
- Mobley, W. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. APA PsycNet. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mondo, M., Pileri, J., Carta, F., & De Simone, S. (2022). Social Support and Self-Efficacy on Turnover Intentions: The

- Mediating Role of Conflict and Commitment. *Social Sciences*, 11. <https://doi.org/10.3390/ijerph19148516>
- Moore, R. S. (2021). *Factors influencing turnover intentions: A correlational study among frontline healthcare workers.*
- Mui Hung, D., & Shiong, K. (2021). Perceived organizational injustice, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: a study of MNCs in Malaysia. *International Journal of Business and Society*, 22(2), 1047-1065. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3781.2021>
- Nunnally, J., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ Supportive & Palliative Care*, 372(71). <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Parmar, V., Channar, Z., Ahmed, R., Streimikiene, D., Pahi, M., & Streimikis, J. (2022). Assessing the organizational commitment, subjective vitality and burnout effects on turnover intention in private universities. *Oeconomia Copernicana*, 13, 251-286. <https://doi.org/10.24136/oc.2022.008>.
- Pesek, W. (2023, enero). Jerome Powell's China problem is just beginning. *Asia Times*. asiatimes.com/2023/01/jerome-powells-china-problem-is-just-beginning/
- Piasecki, P. (2020). Dimensions of HR differentiation The effect on job satisfaction, affective commitment and turnover intentions. *Journal of Management*, 15(1), 21-41. <https://doi.org/10.1108/BJM-05-2019-0178>
- Pollock, A. & Berge, E. (2017). How to do a systematic review. *International Journal of Stroke* 2018,13(2) 138-156. <https://doi.org/10.1177/1747493017743796>
- Pratama, N., Suwarni, E., & Handayani, A. (2022). The Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *Aptisi Transactions on Management*, 6(1), 74-81. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>
- Rawashdeh, A., & Tamimi, S. (2020), The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 44 (2/3). 191-207. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0112>.
- Salvador, J. (2019). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. *Revista San Gregorio*, 35, 157-173. <http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Samad, A. & Saufi, R. (2017). A Comparative Review of Turnover Models and Recent Trends in Turnover Literature. *Journal of Management and Marketing Review*, 2(4), 27-35. [https://doi.org/10.35609/jmmr.2017.2.4\(5\)](https://doi.org/10.35609/jmmr.2017.2.4(5))
- Sandeepanie, M., Gamage, P., Perera, G., & Sajeewani, T. (2022). The role of talent management and employee psychological contract on employer branding: a pragmatic conceptual model. *Management Research Review*, 46(2), 196-222. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2021-0136>
- Science Direct (2023). *ScienceDirect Topics*. <https://www.sciencedirect.com/topics>
- Serenko, A. (2022), The Great Resignation: the great knowledge exodus or the onset of the Great Knowledge Revolution?, *Journal of Knowledge Management*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2021-0920>
- Shahzad, Q., Shah, B., Waseem, M., & Bilal, H. (2020). An Empirical Analysis of Work Overload, Organizational Commitment and Turnover Intentions among Employees of Banking Sector. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 6(2), 781-788. <https://pdfs.semanticscholar.org/b9c2/30984aabde0c2706dc74f493b9bd195fc454.pdf>
- Skelton, A., Nattress, D., & Dwyer, J. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101-117. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>
- Smith, J. (2020). Why Employees Leave: Common Sense Management Can Reduce Turnover. *Quality*, 59(3), 10. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=141857407&lang=es&site=ehost-live>
- Statista. (2023). *Monthly turnover of Euronext (all markets) from January 2020 to November 2022, by country*. <https://www.statista.com/statistics/1220764/euronext-monthly-turnover-country/>
- Súarez-Albanchez, J., Blazquez-Resino, J., Gutierrez-Broncano, S., & Jimenez-Estevez, P. (2021). Occupational Health and Safety Organisational Commitment, and Turnover Intention in the Spanish IT Consultancy Sector. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115658>
- Sung, H. (2019). Organizational commitment profiles and turnover intention: Using a person-centered approach in the Korean context. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01499>
- Suspensión perfecta de labores: Gobierno dispone que medida regirá hasta el 2 de octubre. (2021, 16 de septiembre). *El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/129149-suspension-perfecta-de-labores-gobierno-dispone-que-medida-regira-hasta-el-2-de-octubre>
- Tawfik, G., Dila, K., Mohamed, M., Kien, N., Ahmed, A. & Huy, N. (2019). A step by step guide for conducting a systematic review and meta-analysis with simulation data. *Trop Med Health* 47, 1-9. <https://doi.org/10.1186/s41182-019-0165-6>
- Vásquez, F., Napán, A. & Miranda, N. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista científica de la UCSA*, 9(2), 29-42. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>
- Vega, E. (2021, septiembre). Lo que debe saber si aún se encuentra en suspensión perfecta de labores. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/lo-que-debe-saber-si-aun-se-encuentra-en-suspension-perfecta-de-labores-spl-mtpe-spl-convencional-cese-peru-nnda-nnlt-noticia/?ref=gesr>
- Yan, Z., Zuraina, Mansor, Z., Choo, W., & Abdullah, A. (2021a). How to Reduce Employees' Turnover Intention from the Psychological Perspective: A Mediated Moderation Model. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 185-197. <http://doi.org/10.2147/PRBM.S293839>
- Yan, Z., Zuraina, Mansor, Z., Choo, W., & Abdullah, A. (2021b). Mitigating Effect of Psychological Capital on Employees' Withdrawal Behavior in the Presence of Job Attitudes:

Evidence From Five-Star Hotels in Malaysia. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-14.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.617023>

Yilmaz, Y., Üngüren, E., Akgün, O., & Yigit, Y. (2022). Living with Infection Risk and Job Insecurity during COVID-19: The Relationship of Organizational Support, Organizational Commitment, and Turnover Intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19148516>

Zaballa, P., El Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., & Medina, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academo*, 8(1), 29-41. <https://orcid.org/0000-0002-6019-4551>

Zabihi, A., Kaffashpoor, A., Farahi, M., & Rahimnia, F. (2018). Exploring Contingency Factors of Strategic Human Resource Management and Identify Effective practices of human resource. *Public Management Researches*, 10(38), 89-116.
<https://doi.org/10.22111/jmr.2018.3718>

Zheng, J., Gou, X., Li, H., & Xie, H. (2021). Differences in Mechanisms Linking Motivation and Turnover Intention for Public and Private Employees: Evidence from China. *Sage Open*, 1-13. <https://doi.org/10.1177/215824402111047567>

Života, R., Čilerdžić, V. & Dragić, M. (2017). Employee Organizational Commitment. *International Review*, (1-2), 18-26. <https://doi.org/10.5937/intrev1702018R>

E Final

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

10%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	worldwidescience.org Fuente de Internet	1%
8	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1%
9	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%

10	www.erudit.org Fuente de Internet	<1 %
11	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad del Norte, Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
13	moam.info Fuente de Internet	<1 %
14	Leomar C. Miano. "Relationship of Work Engagement on Turnover Intention of Teaching Personnel of Southern Luzon State University: A Comparative Study Between Regular and Part-Time", Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 2020 Publicación	<1 %
15	Submitted to Turun yliopisto Trabajo del estudiante	<1 %
16	dag.revista.uab.es Fuente de Internet	<1 %
17	search.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
18	dev.gacetasanitaria.elsevier.es Fuente de Internet	<1 %
19	issuu.com Fuente de Internet	<1 %

20	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	dspace.sti.ufcg.edu.br:8080 Fuente de Internet	<1 %
22	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
23	idus.us.es Fuente de Internet	<1 %
24	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unican.es Fuente de Internet	<1 %
26	www.aemarkcongresos.com Fuente de Internet	<1 %
27	www.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1 %
28	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
29	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
30	recyt.fecyt.es Fuente de Internet	<1 %
31	web.siia.unam.mx Fuente de Internet	<1 %

32 www.sincensura.org

Fuente de Internet

<1 %

33 "Estudios regionales: análisis y propuestas de desarrollo económico y social", Universidad del Pacífico, 2021

Publicación

<1 %

34 Gloria Katty Muñoz-Estrada, Hugo Eladio Chumpitaz Caycho, John Barja-Ore, Natalia Valverde-Espinoza et al. "Análisis bibliométrico de la producción científica mundial sobre el aula invertida en la educación médica", Educación Médica, 2022

Publicación

<1 %

35 Jeffrey H. D. Cornelius-White, Yasuko Kanamori, David Murphy, Emma Tickle. "Mutuality in psychotherapy: A meta-analysis and meta-synthesis.", Journal of Psychotherapy Integration, 2018

Publicación

<1 %

36 archive.org

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado