

Validación de una escala predictiva para la deserción laboral en empresas: una revisión bibliométrica

*Validation of a predictive scale for job abandonment in companies:
A bibliometric review*

Recibido: 12/06/2025 - Aceptado: 05/11/2025

Gioryi Augusto Sornoza Zavala

<https://orcid.org/0000-0002-5573-3119>

gsornoza@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Piura, Perú

Edwin Martin García Ramírez

<https://orcid.org/0000-0002-3483-1158>

egarcia@ucvvirtual.edu.pe

Universidad César Vallejo. Piura, Perú

Resumen

El estudio analizó la producción científica mundial sobre la validación de escalas predictivas de deserción o intención de abandono laboral en empresas. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y exploratorio, de diseño no experimental y corte transversal. La búsqueda se realizó en las bases Scopus y Web of Science mediante ecuaciones con descriptores y operadores booleanos. La selección de los estudios se llevó a cabo en tres etapas, siguiendo el diagrama PRISMA. En total, se analizaron 58 registros con la herramienta Bibliometrix (RStudio). Los resultados muestran un crecimiento sostenido de la producción científica, con un aumento anual promedio del 25,89% entre 2015 y 2025. Los principales contribuyentes fueron el autor Redelinghuys, K., la revista *SA Journal of Industrial Psychology*, la Universidad de Western Cape y los países Turquía, Estados Unidos y Sudáfrica. Asimismo, se identificaron clústeres conceptuales clave, relacionados con la intención de rotación, la satisfacción laboral, el compromiso afectivo y el estilo de liderazgo. Por otro lado, la internacionalización en las redes de colaboración entre autores resulta limitada. Finalmente, emergen temas innovadores como el liderazgo transformacional y la aplicación de *machine learning* para predecir la deserción laboral, reflejando las tendencias actuales en esta área de estudio.

Palabras clave: deserción laboral, escalas predictivas, validación.

Abstract

This study analyzed global scientific output on the validation of predictive scales for employee turnover or intention to leave work in companies. A quantitative approach was used, with a descriptive and exploratory scope, a non-experimental design, and a cross-sectional approach. The search was conducted in the Scopus and Web of Science databases using equations with descriptors and Boolean operators. Study selection was carried out in three stages, following the PRISMA framework. A total of 58 records were analyzed using the Bibliometrix tool (RStudio). The results show sustained growth in scientific output, with an average annual increase of 25.89% between 2015 and 2025. The main contributors were the author Redelinghuys, K., the journal *SA Journal of Industrial Psychology*, the University of the Western Cape, and the countries of Turkey, the United States, and South Africa. Key conceptual clusters were also identified, related to turnover intention, job satisfaction, affective commitment, and leadership style. On the other hand, internationalization within collaborative networks among authors remains limited. Finally, innovative topics such as transformational leadership and the application of machine learning to predict employee turnover are emerging, reflecting current trends in this area of study.

Keywords: employee turnover, predictive scales, validation.

Introducción

La deserción laboral constituye un desafío crucial para la estabilidad organizativa y el desempeño operativo de las empresas. La literatura especializada señala que la rotación no solo interrumpe la continuidad del talento, sino que también genera costos significativos en contratación, integración y conservación del conocimiento institucional (Manafi et al., 2025). Durante la pandemia, el fenómeno conocido como “La Gran Renuncia” provocó un aumento notable de bajas voluntarias en diversos sectores (Serenko, 2023); aunque esta tendencia ha disminuido, muchas organizaciones permanecen alertas ante su posible reaparición (Sinisterra et al., 2024). Ante este contexto, resulta fundamental identificar de manera temprana señales que indiquen empleados con intención de deserción, ya que ello permite comprender causas, anticipar consecuencias y diseñar estrategias preventivas.

No obstante, el campo de estudio enfrenta importantes desafíos. Uno de ellos es la fragmentación metodológica y la falta de síntesis acumulativa en la validación de escalas predictivas de intención de rotación. A pesar de avances recientes, como la Escala Multidimensional Ampliada de Intenciones de Rotación (Ike et al., 2023) y las actualizaciones del TIS-6 (Németh et al., 2024), persisten inconsistencias intercontextuales que dificultan la comparabilidad y generalización. Además, los análisis bibliométricos existentes exploran la deserción en términos generales, sin centrarse en la validación específica de estas escalas predictivas (Francis et al., 2023; Xie et al., 2024), limitando así la comprensión sobre los instrumentos más confiables y las tendencias globales en validación.

Abordar esta carencia resulta especialmente relevante, dado que las organizaciones requieren cada vez más herramientas validadas para anticipar riesgos de deserción y adaptar sus estrategias de retención. Desde una perspectiva teórica, estos instrumentos facilitan un análisis riguroso de los factores antecedente a la intención de rotación y contribuyen al desarrollo del conocimiento en el área. En la práctica, su aplicación permite mejorar la retención del talento, reducir costos asociados y fortalecer el compromiso institucional. En este sentido, realizar un estudio bibliométrico que mapee sistemáticamente la evolución, la productividad y las tendencias del campo en la última década ofrece una visión integradora, útil para futuras validaciones en contextos empresariales.

El estudio se sustenta en teorías clave: la Teoría del Intercambio Social (SET), la Teoría del Comportamiento Planificado (TPB) y el Modelo de Arraigo Laboral. Según la SET, las decisiones de permanecer o abandonar dependen del balance percibido entre el apoyo organizacional y la contribución personal (Cropanzano & Mitchell, 2005); es decir, un intercambio desequilibrado puede impulsar la intención de desertar. La TPB plantea que dicha intención está determinada por actitudes hacia el abandono, normas subjetivas y control percibido sobre el comportamiento (Ajzen, 1991). Por su parte, el modelo de arraigo enfatiza la retención en función de las conexiones, adecuación y sacrificios vinculados al puesto (Mitchell et al., 2001). Juntas, estas perspectivas configuran un constructo multidimensional influenciado por variables cognitivas, afectivas y contextuales.

En cuanto a avances empíricos, se han desarrollado medidas concisas y multidimensionales para evaluar la intención de rotación. Por ejemplo, en el sector TIC, Bothma y Roodt (2013) validaron la TIS-6, confirmando su capacidad predictiva para distinguir entre quienes permanecen y quienes abandonan la empresa. Más recientemente, Ike et al. (2023) propusieron el EMTIS, que incorpora la cultura organizacional y el estatus social subjetivo como predictores adicionales, mejorando la validez del instrumento. Sin embargo, aún no existe una revisión bibliométrica exclusiva que sintetice estos estudios de validación, necesaria para identificar autores clave, patrones de colaboración, enfoques teóricos y avances metodológicos en este campo en crecimiento.

El contexto temporal del estudio abarca el período 2015-2025, caracterizado por transformaciones laborales rápidas, modelos híbridos y evoluciones en los contratos entre empleadores y empleados. Estos cambios han enfatizado la necesidad de contar con herramientas predictivas sólidas que anticipen la rotación y permitan diseñar políticas de retención efectivas. Asimismo, las diferencias interculturales en normas y prácticas organizativas demandan evaluaciones comparativas que validen las escalas en diversos entornos. Por ende, comprender la evolución bibliométrica en este ámbito aporta información valiosa para las prácticas de gestión de recursos humanos a nivel global y local.

En línea con lo anterior, el objetivo del estudio es analizar la producción científica sobre validación de escalas predictivas de deserción o intención de abandono laboral en empresas a nivel mundial. En particular, pretende: (1) examinar la evolución temporal de dicha producción; (2) identificar los autores, revistas, países e instituciones más productivos e influyentes; (3) explorar la estructura conceptual y social del campo mediante análisis de coocurrencia de palabras clave y colaboración; y (4) detectar vacíos de investigación y oportunidades para futuras validaciones locales en contextos empresariales.

Metodología

Este estudio se desarrolló mediante una revisión bibliométrica cuantitativa con un enfoque descriptivo y exploratorio, cuyo objetivo fue analizar la producción científica sobre la validación de escalas predictivas de rotación de empleados en contextos organizacionales, publicada entre 2015 y 2025. La bibliometría facilitó una evaluación sistemática de la evolución, productividad y tendencias temáticas en la literatura, así como la identificación de patrones de colaboración entre los investigadores más influyentes. Asimismo, el diseño fue no experimental y transversal, dado que se examinaron datos secundarios del periodo establecido sin manipular variables de manera intencional.

La población del estudio estuvo constituida por artículos científicos indexados en bases de datos especializadas como Scopus y Web of Science (WoS). La estrategia de búsqueda utilizó operadores booleanos (AND/OR) y palabras clave específicas organizadas en ecuaciones, detalladas en la Tabla 1.

Tabla 1
Ecuación de búsqueda

Base de datos	Estrategia de búsqueda
Scopus	(TITLE-ABS-KEY (employee turnover) OR TITLE-ABS-KEY (job abandonmen*)) AND TITLE-ABS-KEY (predictive scale) OR TITLE-ABS-KEY (Scales*)
Web of Science	((TS=(employee turnover)) OR TS=(job abandonmen*)) AND TS=(predictive scale)) OR TS=(Scales*)

Fuente. Elaboración propia (2025)

Tras realizar la búsqueda, los registros fueron descargados en formatos CSV y BibTeX, y posteriormente importados a Microsoft Excel para construir la matriz de extracción. Esta matriz incluyó variables bibliográficas tales como autor(es), título, año de publicación, revista, volumen, número, DOI, país, institución, palabras clave, resumen, idioma, tipo de documento, tipo de acceso y fuente de datos.

A continuación, los documentos recuperados fueron seleccionados conforme a criterios de elegibilidad predefinidos, que se describen en la Tabla 2.

Tabla 2
Criterios de elegibilidad

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Artículos científicos revisados por pares	Documentos tipo ensayos, memorias, capítulos de libros, entre otros
Diseños de investigación empírica	Estudios con diseños de revisión sistemática, metaanalítico y bibliométricos
Publicaciones entre 2015 y 2025	Investigaciones previas al 2015
Artículos en español e inglés	Artículos en otros idiomas que no sean español o inglés
Estudios con poblaciones organizacionales que validen escalas predictivas	Investigaciones que no incluyan poblaciones organizacionales ni validen escalas predictivas

Fuente. Elaboración propia (2025)

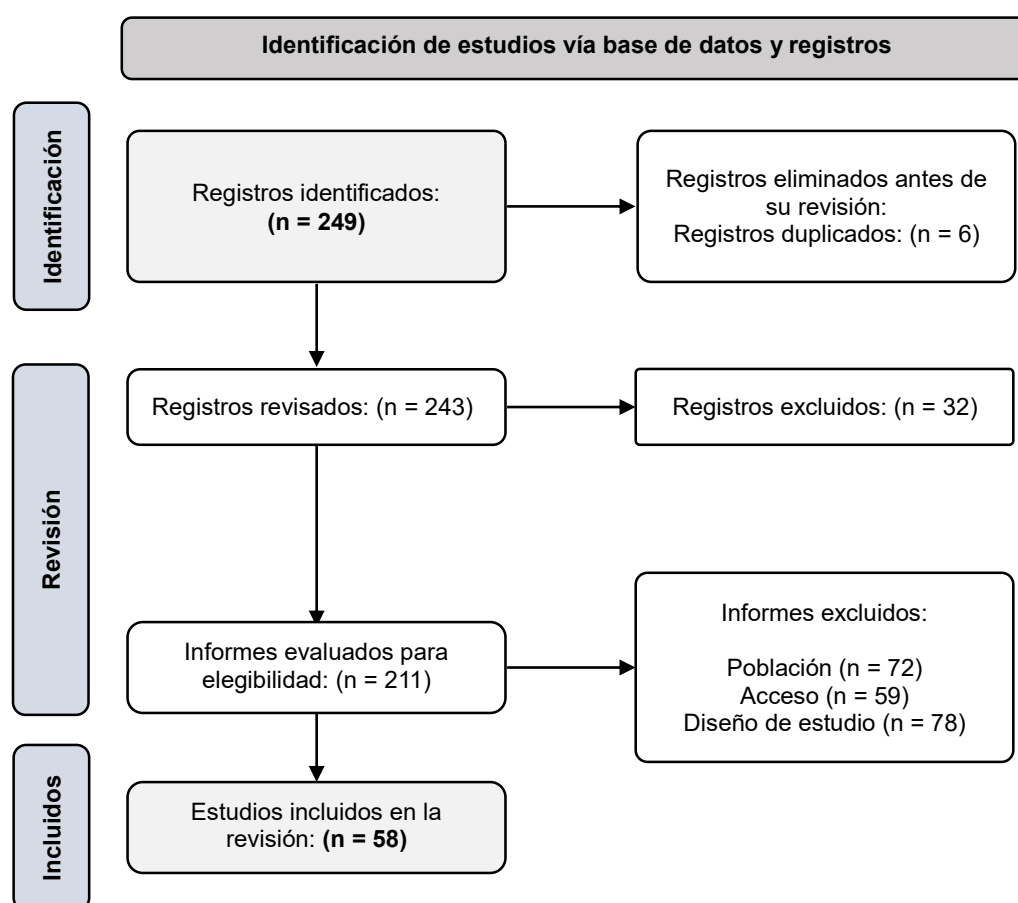
Asimismo, se evaluó la calidad metodológica de cada estudio seleccionado, basándose en criterios de validación psicométrica que incluyen la descripción detallada de la muestra, información sobre la consistencia interna, análisis factorial y evidencia de validez. En función de estos parámetros, los estudios se clasificaron en tres categorías: alta, media o baja calidad.

El proceso de selección se desarrolló en tres etapas, representadas en el diagrama de flujo PRISMA (Figura 1). Durante la fase de identificación, se recuperaron todos los registros conforme a la estrategia de búsqueda aplicada en Scopus y WoS, y luego se eliminaron los duplicados utilizando la herramienta EndNote. En

la etapa de cribado, inicialmente se evaluaron los títulos y resúmenes, descartando aquellos estudios que no cumplieran con los criterios básicos. Posteriormente, se realizó una lectura integral de los artículos restantes, eliminando aquellos que no abordaban la validación de escalas predictivas en la deserción laboral. De este modo, en la fase de inclusión se seleccionaron 58 artículos que cumplieran con los criterios de elegibilidad, conformando así la muestra definitiva para el análisis.

Figura 1

Diagrama de flujo Prisma: Proceso de selección de la producción científica



El procesamiento de la información se realizó siguiendo un enfoque cuantitativo, utilizando RStudio y el paquete Bibliometrix, herramientas ampliamente reconocidas para análisis bibliométricos avanzados. A través de ellas, se calcularon indicadores descriptivos como el número de publicaciones por año, autores, países, revistas e instituciones, con el propósito de identificar las tendencias en productividad y colaboración. Asimismo, se aplicaron técnicas de mapeo científico para visualizar las estructuras conceptuales, sociales e intelectuales del campo mediante redes de coautoría y coocurrencia de palabras clave. Además, se elaboró un mapa temático que permitió detectar temas motores, emergentes, nicho y básicos, facilitando la identificación de vacíos de investigación y orientaciones futuras para el estudio.

En cuanto a las consideraciones éticas, el análisis se basó exclusivamente en registros disponibles en bases de datos de acceso abierto, por lo que no se involucraron poblaciones humanas. Por esta razón, y dada la naturaleza bibliométrica del estudio, no fue necesaria una aprobación ética. No obstante, se respetaron y reconocieron cuidadosamente las ideas originales de los autores citados mediante las referencias correspondientes.

Sin embargo, el estudio presenta algunas limitaciones importantes, entre ellas un posible sesgo lingüístico al restringirse a publicaciones en inglés y español, la exclusión de revistas no indexadas y la limitación a dos bases de datos (Scopus y WoS). Estas circunstancias pudieron restringir la exhaustividad de la bibliografía recuperada.

Resultados y discusión

Evolución temporal

Figura 2

Descripción general de la evolución temporal de la producción científica



Fuente. Extraído de Bibliometrix (Rstudio, 2025)

Entre 2015 y 2025, la producción científica sobre la validación de escalas predictivas de deserción laboral en empleados de empresas experimentó una trayectoria ascendente y sostenida, con una tasa de crecimiento anual del 25,89%. Esta tendencia refleja un interés académico creciente por comprender la intención de rotación desde diversas perspectivas, incluyendo las organizativas, psicológicas y psicométricas.

Los 58 documentos recuperados, provenientes de 55 fuentes distintas, registraron un promedio de 10,9 citas por publicación, lo que evidencia la relevancia y actualidad del campo de estudio. Por otro lado, el análisis de la autoría mostró la participación de 177 investigadores, con una media de 3,16 coautores por artículo, indicando un nivel moderado de colaboración entre autores.

No obstante, solo el 10,34% de las publicaciones incluyó coautoría internacional, lo que revela una limitada integración global en esta área de investigación.

Identificación de autores, revistas, instituciones y países más productivos e influyentes en el campo

Tabla 3

Autores más relevantes

Autores	Artículos	Artículos fraccionados
Redelinghuys, Kleinjan	3	2,33
Jano, Rukhsana	2	0,67
Mahembe, Bright	2	0,67
Rothmann, Sebastiaan Ian	2	0,67
Satardien, Maahierah	2	0,67
Agapito, Paula Rodrigues	1	0,33
Akbar Jan, N.	1	0,25
Akbolat, Mahmut	1	0,20

Aksoy, Şeyhmus	1	0,50
Aliane, Nadir	1	0,33

Fuente. Extraído de Bibliometrix (Rstudio, 2025)

Un grupo de investigadores mostró una notable productividad e influencia en este campo. Entre ellos, Kleinjan Redelinghuys destacó como el autor más prolífico, seguido por Jano, Mahembe, Rothmann y Satardien. Estos investigadores conforman el núcleo intelectual del área, fomentando la continuidad y fomentando la colaboración en la investigación.

Tabla 4
Fuentes más relevantes

Fuentes	Artículos
SA Journal of Industrial Psychology	3
SA Journal of Human Resource Management	2
Acta Psychologica	1
Anales del Sistema Sanitario de Navarra	1
Appliedmath	1
Archives of Hellenic Medicine	1
Behavioral Sciences	1
BMC Health Services Research	1
BMC Public Health	1
Clinical Journal of Oncology Nursing	1

Fuente. Extraído de Bibliometrix (Rstudio, 2025)

El análisis de las fuentes indica que la difusión del conocimiento sobre la deserción laboral se concentra principalmente en revistas de alto impacto en los campos de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos. En este sentido, el *SA Journal of Industrial Psychology* destaca con tres publicaciones, seguido por el *SA Journal of Human Resource Management*, que aporta dos artículos. Ambos están asociados a instituciones sudafricanas reconocidas por su trayectoria en temas relacionados con el clima laboral y el bienestar organizacional.

Además, otras publicaciones como *Acta Psychologica*, *Behavioral Sciences*, *BMC Public Health* y otras más, contribuyen con investigaciones desde perspectivas interdisciplinarias y complementarias. Este panorama resalta la importancia del tema no solo en el ámbito psicológico, sino también en el campo de la salud ocupacional y las ciencias del comportamiento.

Tabla 5
Instituciones más relevantes

Instituciones	Artículos
University of the Western Cape	6
Department of Healthcare Management	5
National and Kapodistrian University of Athens	5
North-West University	5
Universidad de Almería	5
Ardabil University of Medical Sciences	4
Inti International University	4
Shahid Chamran University of Ahvaz	4

Universidad Pública de Navarra	4
Faculty of Economics in Osijek	3

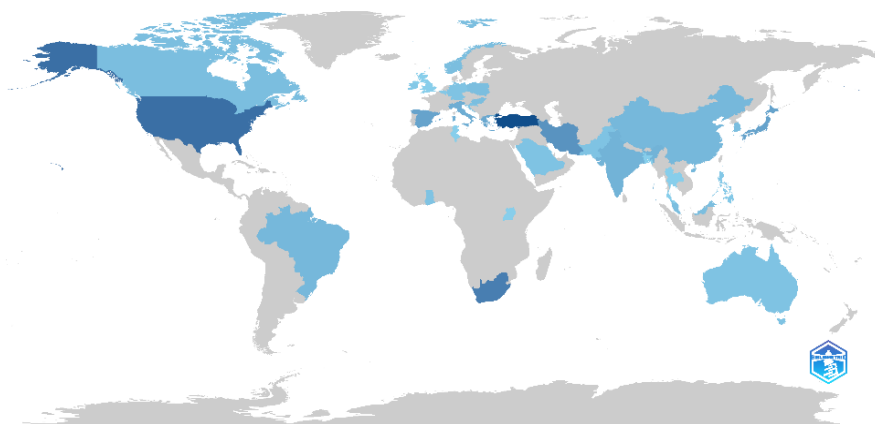
Fuente. Extraído de Bibliometrix (Rstudio, 2025)

A nivel institucional, University of the Western Cape, Department of Healthcare Management, National and Kapodistrian University of Athens, North-West University, Universidad de Almería, se destacan como algunas de las entidades más productivas. Estas instituciones conforman una red internacional activa, caracterizada por sólidas líneas de investigación en gestión organizacional y salud ocupacional.

Figura 3

Ubicación geográfica de los países más relevantes

Country Scientific Production



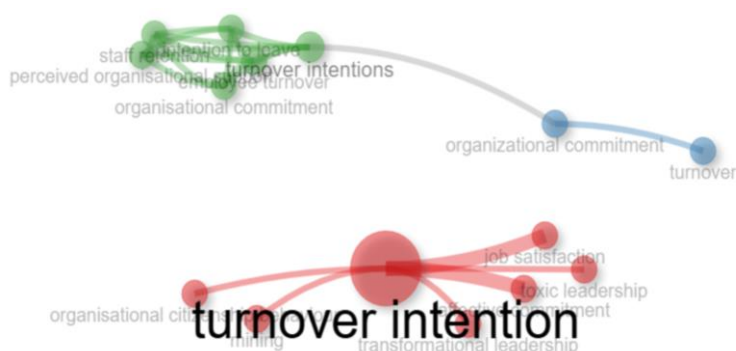
Fuente. Extraído de Bibliometrix (Rstudio, 2025)

En cuanto a la distribución geográfica, la producción científica mundial está encabezada por Turquía, Estados Unidos y Sudáfrica, lo que confirma la creciente difusión del tema tanto en economías emergentes como desarrolladas. En otras palabras, este patrón demuestra que la temática ha superado los límites locales, siendo abordada desde diversas perspectivas culturales y socioeconómicas.

Estructura conceptual y social

Figura 4

Red de co-ocurencia de palabras clave



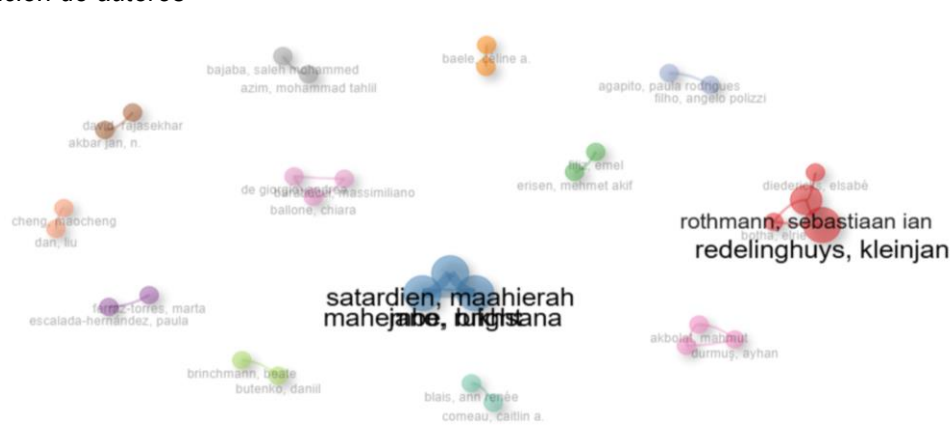
Fuente. Extraído de Bibliometrix (Rstudio, 2025)

El análisis de coocurrencia de palabras clave identificó tres grupos temáticos que conforman la estructura conceptual del campo:

- El grupo 1 (rojo) se focalizó en la intención de rotación, relacionándola con la satisfacción laboral, el compromiso afectivo y el estilo de liderazgo.
- El grupo 2 (azul) abordó el compromiso organizacional y la retención de empleados.
- Finalmente, el grupo 3 (verde) incluyó aspectos relacionados con la deserción de empleados y la intención de abandonar la empresa, abarcando las dimensiones conductuales y motivacionales de la rotación laboral.

Figura 5

Red de colaboración de autores



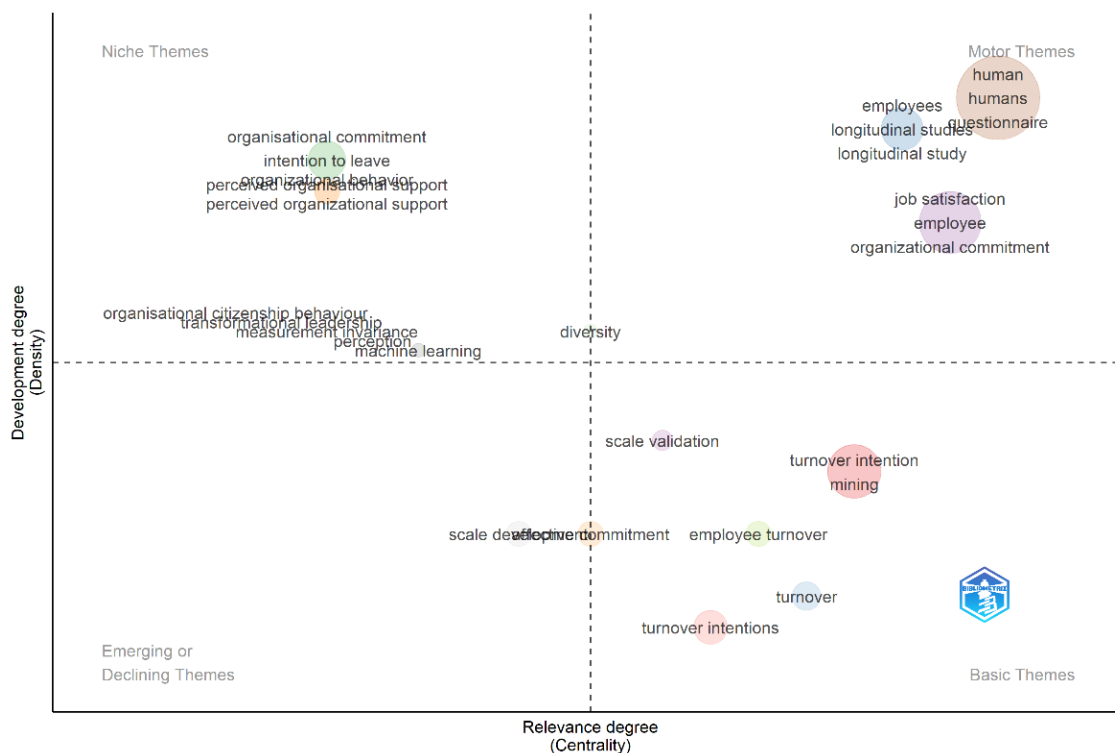
Fuente. Extraído de Bibliometrix (Rstudio, 2025)

La red de coautoría reveló la existencia de 13 grupos de colaboración, destacando a Redelinghuys, Kleinjan y Rothmann como los autores con mayor centralidad. En conjunto, los hallazgos sobre la estructura colaborativa mostraron un predominio de pequeñas redes cohesivas, caracterizadas por conexiones intercontinentales limitadas, aunque con un alto potencial para consolidarse en futuras investigaciones sobre la deserción laboral.

Vacíos y oportunidades de desarrollo en la temática

Figura 6

Mapa temático de la producción



Fuente. Extraído de Bibliometrix (Rstudio, 2025)

El mapa temático detalla una estructura conceptual compuesta por cuatro cuadrantes que reflejan distintos niveles de desarrollo y relevancia. En el cuadrante superior derecho, los temas motores como *job satisfaction*, *employees*, *organizational commitment* y *longitudinal study* representan alta densidad y centralidad, posicionándose como ejes teóricos consolidados que sustentan la comprensión del fenómeno. La presencia de estos temas indica que tanto la satisfacción como el compromiso organizacional son factores determinantes en la predicción del abandono laboral, respaldados sólidamente por investigaciones de largo plazo.

Por otro lado, en el cuadrante inferior derecho se sitúan los temas básicos, tales como *turnover intention*, *employee turnover* y *scale validation*, caracterizados por su alta relevancia, pero con menor desarrollo teórico. Estos constituyen pilares fundamentales para el diseño de instrumentos predictivos, como la escala validada en el presente estudio. En contraste, los temas de nicho ubicados en el cuadrante superior izquierdo, como *perceived organizational support* e *intention to leave*, muestran alta densidad, pero baja centralidad, lo que indica líneas de investigación especializadas y maduras. Finalmente, en el cuadrante inferior izquierdo se agrupan temas emergentes o en declive —entre ellos *machine learning* y *transformational leadership*—, que aún presentan un desarrollo incipiente, pero ofrecen un campo prometedor para innovar en modelos predictivos de deserción laboral en contextos empresariales.

El propósito del estudio permitió analizar la producción científica asociada a la validación de escalas predictivas de deserción laboral en empresas a nivel mundial, evidenciando una evolución constante entre 2015 y 2025. Esta etapa se caracterizó por un volumen creciente de estudios, un mayor grado de colaboración y una diversificación de las perspectivas teóricas. Esta expansión sostenida respalda las tendencias señaladas por Norizan et al. (2023), quienes indicaron un incremento sostenido en la producción científica global, con especial auge en la última década, acompañado de una ampliación en las redes de colaboración y una notable variedad de palabras clave relacionadas con factores psicosociales y organizacionales vinculados a la deserción laboral. De manera paralela, Narwaria et al. (2024) evidenciaron una creciente atención hacia la predicción de la rotación

del personal. Estos resultados fortalecen la idea de que la investigación sobre deserción laboral y validación de escalas predictivas presenta un dinamismo sostenido y una evolución interdisciplinaria con sólida relevancia científica.

La concentración de la producción científica en revistas de alto impacto, así como en instituciones y países bien establecidos —especialmente en Sudáfrica, Turquía y Estados Unidos—, coincide con los hallazgos de Nabilah et al. (2024). Estos autores destacaron que la producción científica sobre satisfacción laboral y deserción se desarrolla mayormente en instituciones y revistas influyentes del ámbito de la psicología organizacional. Además, persiste una alta productividad en países como Estados Unidos, Reino Unido y Malasia, lo cual concuerda parcialmente con lo anteriormente mencionado. Estos resultados resaltan la consolidación del campo en torno a centros académicos importantes, pero también evidencian la necesidad de fomentar contribuciones desde regiones actualmente subrepresentadas.

En relación con la estructura conceptual, el análisis de agrupamiento indicó que los determinantes motivacionales y organizacionales, como la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, continúan siendo los predictores más influyentes de la intención de deserción. Esto coincide con Ahmad et al. (2023), quienes señalaron mecanismos mediadores similares que vinculan la motivación laboral, el apoyo organizacional y la retención, asociados a su vez con la percepción de equilibrio entre vida y trabajo, así como con las oportunidades laborales externas.

Respecto al mapa temático, los temas consolidados —como satisfacción laboral, compromiso organizacional y estudios longitudinales— actúan como ejes motores; los temas básicos —validación de escalas e intención de rotación— están bien referenciados, aunque con menor desarrollo teórico profundo; los temas de nicho —por ejemplo, *perceived organizational support*— y los emergentes —como *machine learning* y liderazgo transformacional— muestran un potencial considerable para nuevas investigaciones. Esta perspectiva se relaciona con los aportes de Tobing et al. (2024), quienes destacaron que los temas motores del campo giran en torno a la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, mientras que las líneas emergentes incluyen el liderazgo transformacional, el apoyo organizacional percibido y la aplicación de técnicas de *machine learning* en la predicción del abandono laboral.

Desde un punto de vista teórico, este estudio demuestra que la validación de escalas de intención de rotación ha evolucionado de un ámbito fragmentado hacia un área coherente e interdisciplinaria. La inclusión de técnicas avanzadas de modelización psicométrica y predictiva representa un avance hacia metodologías más rigurosas y fundamentadas en datos. Sin embargo, es necesario reconocer ciertas limitaciones, puesto que el análisis se restringió a publicaciones indexadas en Scopus y Web of Science, lo cual podría excluir bibliografía relevante presente en otras bases de datos. Además, la selección de idiomas (inglés y español) puede haber introducido sesgos, y el rango temporal puede haber omitido estudios muy recientes aún no indexados.

En términos prácticos, los resultados resaltan el potencial que tienen las organizaciones para utilizar instrumentos predictivos validados en sus estrategias de retención de personal. No obstante, la adaptación intercultural de estas escalas requiere validación adicional que garantice la equivalencia de la medición en distintos contextos. Por esta razón, investigaciones futuras deberían enfocarse en pruebas psicométricas interculturales, validación longitudinal e integración de algoritmos que mejoren la precisión predictiva de los modelos de rotación.

En suma, este estudio ofrece una visión bibliométrica integral de la investigación global sobre la validación de escalas predictivas de deserción laboral, clarificando su estructura intelectual, identificando sus fronteras de investigación y proponiendo direcciones futuras que integran la psicometría, la ciencia de datos y la psicología organizacional para optimizar los resultados tanto predictivos como prácticos en la gestión del talento humano.

Conclusiones

El análisis bibliométrico proporcionó una comprensión sólida y fundamentada sobre la evolución de la validación de escalas predictivas de deserción en empleados, consolidándose como un campo estructurado y cada vez más interdisciplinario. Más allá de describir las tendencias en la publicación de estudios, los resultados evidencian un cambio paradigmático en la investigación sobre la intención de rotación, que ha transitado desde esfuerzos psicométricos fragmentados hacia modelos integrados, basados en datos y con un enfoque transversal que conecta el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y la retención del personal.

Esta evolución refleja una consolidación teórica que fortalece el valor predictivo de los instrumentos de intención de rotación y resalta la necesidad de validar estas herramientas en distintos contextos culturales y organizativos. Es importante considerar que el verdadero avance en este ámbito reside no solo en afinar la precisión psicométrica, sino también en entender la intención de rotación como un fenómeno organizacional sistémico que refleja dinámicas profundas relacionadas con el compromiso, el liderazgo y el bienestar laboral.

Desde una perspectiva empírica, el estudio muestra que el mapeo bibliométrico trasciende un ejercicio descriptivo para convertirse en una estrategia que identifica estructuras intelectuales capaces de orientar la gestión de recursos humanos basada en evidencia. La colaboración internacional limitada y el predominio de centros regionales de investigación evidencian la persistencia de fronteras epistémicas que restringen la aplicabilidad global.

Por lo tanto, futuras investigaciones deben priorizar el desarrollo de marcos de validación interculturales, así como diseños longitudinales que relacionen la intención con el comportamiento real de deserción, e integrar análisis predictivos para fortalecer la validez de los constructos. Queda por resolver si los modelos predictivos son capaces de captar la complejidad de las decisiones de los empleados en diversos contextos socioculturales. Enfrentar este reto requiere esfuerzos colaborativos interdisciplinarios que concilien rigor metodológico y sensibilidad contextual, promoviendo así avances significativos en la relevancia científica y práctica del campo.

Referencias

- Agapito, P., Polizzi, A., & Siqueira, M. (2015). Bem-estar no trabalho e percepção de sucesso na carreira como antecedentes de intenção de rotatividade. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 71–93. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p71-93>
- Ahmad, R., Aidara, S., Che Nawi, N. B., Permarupan, P. Y., Zainol, N. R. B., & Kakar, A. S. (2023). Turnover intention and its antecedents: The mediating role of work–life balance and the moderating role of job opportunity. *Frontiers in Psychology*, 14, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1137945>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Akbolat, M., Sezer, C., Ünal, Ö., Amarat, M., & Durmuş, A. (2021). The effects of direct violence and witnessed violence on the future fear of violence and turnover intention: A study of health employees. *Current Psychology*, 40(9), 4684–4690. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00410-x>
- Amponsah-Tawiah, K., Ntow, M. A. O., & Mensah, J. (2016). Occupational Health and Safety Management and Turnover Intention in the Ghanaian Mining Sector. *Safety and Health at Work*, 7(1), 12–17. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2015.08.002>
- Baheer, R., Khan, K. I., & Mahmood, S. (2024). Unveiling the consequences of dark tetrad personality traits among female employees: linking cyberbullying and mental health with workplace outcomes. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 15(4), 305–330. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2024.143168>
- Bajaba, S., Tahlil Azim, M., & Aftab Uddin, M. (2022). Social Support and Employee Turnover Intention: Mediating Role of Work-Family Conflict. *Review of Business Management*, 24(1), 48–65. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v24i1.4153>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Butenko, D., Rinaldi, M., Brinchmann, B., Killackey, E., Johnsen, E., & Mykletun, A. (2022). Turnover of IPS employment specialists: Rates and predictors. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 57(1), 23–32. <https://doi.org/10.3233/JVR-221195>
- Buyukyilmaz, O., & Kara, C. (2024). Linking leaders' toxic leadership behaviors to employee attitudes and behaviors. *Serbian Journal of Management*, 19(2), 393–412. <https://doi.org/10.5937/sjm19-43650>
- Çelik, M. (2018). The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention. *Innovar*, 28(68), 67–75. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n68.70472>
- Chun-jiang, Y., Dan, L., & Cheng-cheng, M. (2019). Job embeddedness in China: An analysis of concept, structure and scale. *Journal of Industrial Engineering and Engineering Management*, 33(1), 122–133. <https://doi.org/https://doi.org/10.13587/j.cnki.jieem.2019.01.013>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- De Giorgio, A., Barattucci, M., Teresi, M., Raulli, G., Ballone, C., Ramaci, T., & Pagliaro, S. (2023). Organizational identification as a trigger for personal well-being: Associations with happiness and stress through job outcomes. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 33(1), 138–151. <https://doi.org/10.1002/casp.2648>
- Deshpande, A., & Gupta, R. (2021). Newcomer retention – an investigation on Indian IT industry. *Management Decision*, 59(4), 787–800. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2019-0233>

- Erişen, M. A., Yılmaz, F. Ö., Filiz, E., & Karataş, C. (2025). Workplace Bullying and Its Impact on Nurses' Turnover Intentions: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Bullying Prevention*. <https://doi.org/10.1007/s42380-025-00305-5>
- Francis, B., Ahmad, R., & Abdullah, S. (2023). A bibliometric analysis on turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 24(2), 651–676. <https://doi.org/10.33736/ijbs.5950.2023>
- Funk, M., & Lorenz, T. (2024). Assessing age discrimination in workplaces: psychometric exploration of the Workplace Age Discrimination Scale (WADS-G). *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1345923>
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraha, I., Konstantakopoulou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). Quiet quitting among employees: a proposed cut-off score for the "Quiet Quitting" Scale. *Archives of Hellenic Medicine*, 41(3), 381–387. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3076541/v1>
- García Vivar, C., Ferraz-Torres, M., Escalada-Hernández, P., & Soto-Ruiz, N. (2025). Intention to leave the nursing profession due to mental health factors in Navarre (Spain) during the post.COVID-19 pandemic period. *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*, 48(1). <https://doi.org/10.23938/ASSN.1110>
- Gelencsér, M., Kömüves, Z. S., Hollósy-Vadász, G., & Szabó-Szentgróti, G. (2025). Modelling employee retention in small and medium-sized enterprises and large enterprises in a dynamically changing business environment. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(5), 1006–1038. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-3961>
- Gharbi, H., Touzi, W., & Aliane, N. (2023). Exploring the relationship between procedural justice and turnover intention: the mediating effects of social influence and psychological safety. *Journal of Modern Project Management*, 11(2), 99–113. <https://doi.org/10.19255/JMPM03207>
- Gip, H., Guchait, P., & Madera, J. M. (2024). Perceived inclusion climate for leader diversity: conceptualization and scale development. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 36(13), 77–96. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2023-1378>
- Haynes, S. (2024). Bridging a Gap in the Workers' Compensation System: A Scale Development and Validation of an Employee Workers' Compensation Experience Scale. *Compensation & Benefits Review*, 56(4), 232–248. <https://doi.org/10.1177/08863687231225257>
- Houle, S. A., Rich, B. L., Comeau, C. A., Blais, A.-R., & Morin, A. J. S. (2022). The Job Engagement Scale: Development and Validation of a Short Form in English and French. *Journal of Business and Psychology*, 37(5), 877–896. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09782-z>
- Ike, O. O., Ugwu, L. E., Enwereuzor, I. K., Eze, I. C., Omeje, O., & Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: Scale development and validation. *BMC Psychology*, 11(1), 271. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01303-2>
- Janse van Rensburg, C., Rothmann, S. I., & Diedericks, E. (2017). Person-environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(0). <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1422>
- Jayarathne, M., & Jayatilake, B. (2022). Predicting job-hopping motive of candidates using answers to open-ended interview questions. *Journal of Computational Social Science*, 5(1), 611–628. <https://doi.org/10.1007/s42001-021-00138-4>
- Kalani, S., Esfahani, M. D., & Khanlari, P. (2024). A Persian validation of the burnout assessment tool. *BMC Public Health*, 24(1), 1849. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19314-y>
- Kim, S., & Kim, J. (2024). The mediating effect of job involvement in the relationship between tennis Instructors' perceived organizational justice and turnover intentions: a multi-group analysis across generations. *Frontiers in Sports and Active Living*, 6. <https://doi.org/10.3389/fspor.2024.1382751>
- Ladao, L., Lacap, J. P., Batac, J. A., Batac, J., & Dungo, J. M. (2022). The Mediating Effect of Perceived Organizational Support on the Relationship between Authentic Leadership and Turnover Intention. *Asia-Pacific Social Science Review*, 22(1). <https://doi.org/10.59588/2350-8329.1438>
- Mamatoğlu, N., & Aksoy, Ş. (2021). Covid – 19 Readiness Organizational Trust Scale. *Cyprus Turkish Journal of Psychiatry & Psychology*, 3(3). <https://doi.org/10.35365/ctjpp.21.3.19>
- Manafi, S., Pattarin, F., Fabbri, T., & Fantoni, G. (2025). Predicting employee attrition and explaining its determinants. *Expert Systems with Applications*, 272, 2–18. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2025.126575>
- Mañas-Rodríguez, M.-Á., Díaz-Fúnez, P.-A., Llopis-Marín, J., Nieto-Escámez, F., & Salvador-Ferrer, C. (2020). Relationship between transformational leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational company / La relación entre liderazgo transformacional, compromiso afectivo e intención de rotación de los trabajadores en una compañía internacional. *International Journal of Social Psychology: Revista de Psicología Social*, 35(1), 100–115. <https://doi.org/10.1080/02134748.2019.1682292>

- Maneechaeye, P. (2020). The Development of Turnover Intention Prediction Model for Out-of-Office Workers in Thailand. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 16(3), 67–73. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/sduhs/article/view/268139>
- Mielniczuk, E., & Łaguna, M. (2018). The factorial structure of job-related affective well-being: Polish adaptation of the Warr's measure. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01178>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121. <https://psycnet.apa.org/record/2002-00577-002>
- Nabilah, F., Luturlean, B. S., & Pradana, M. (2024). Research trends on job satisfaction and employee turnover intention: A bibliometric analysis. *Journal of Information Systems Engineering and Management*, 2025(6s). <https://doi.org/10.52783/jisem.v10i6s.749>
- Nantamu, S., Grazi, A., & Cromie, S. (2025). Testing turnover intentions and organizational justice on servant leadership: a validation of the servant leadership survey scale in sub-Saharan Africa. *Leadership in Health Services*, 38(5), 16–34. <https://doi.org/10.1108/LHS-05-2024-0048>
- Narwaria, T., Dwivedi, R., Vashisht, A., Mishra, A., Saxena, P., Gupta, V., Singhal, A., & Raghuwanshi, S. (2024). A bibliometric analysis of employee turnover intention among IT sector employees. *International Review of Management and Marketing*, 14(6), 355–363. <https://doi.org/10.32479/irmm.17067>
- Németh, Z., Deák, P., Szűcs, R., Makai, A., & Hock, M. (2024). Validation of the Hungarian version of the 6-item turnover intention scale among elderly care workers. *Scientific Reports*, 14(1), 15593. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-66671-0>
- Ngqeza, K., & Dhanpat, N. (2022). Organisational citizenship behaviours: Their influences on mineworkers' turnover intention. *Journal of Psychology in Africa*, 32(1), 21–25. <https://doi.org/10.1080/14330237.2021.2002037>
- Nguyen, P.-T., To, H.-T., Tran-Thien, G.-P., Duong-Vo, T.-L., & Nguyen-Le, L.-T. (2025). How motivation and Kaizen skills drive employee intent to stay: A cross-sectional study in the food and beverage industry. *Journal of Asian Scientific Research*, 15(1), 98–110. <https://doi.org/10.55493/5003.v15i1.5332>
- Nonehkaran, E. A., Mozaffari, N., Iranpour, S., & Soola, A. H. (2023). Identifying the predictors of turnover intention based on nurse managers' toxic leadership behaviors among nurses in Iran: a cross-sectional correlational study. *BMC Health Services Research*, 23(1), 1201. <https://doi.org/10.1186/s12913-023-10046-0>
- Norizan, S., Arham, A. F., Firdhaus Arham, A., & Norizan, M. (2023). Exploring the research landscape of turnover intention: A bibliometric analysis. *Information Management and Business Review*, 15(3), 361–372. [https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3\(i\).3546](https://doi.org/10.22610/imbr.v15i3(i).3546)
- Nowak, M., & Zajkowski, R. (2025). An Integrated Structural Equation Modelling and Machine Learning Framework for Measurement Scale Evaluation—Application to Voluntary Turnover Intentions. *AppliedMath*, 5(3), 105. <https://doi.org/10.3390/appliedmath5030105>
- Parnoon, M., Abdolzahra, N., Esmaeel Hashemi, S., Beshlideh, K., & Parnoon, A. A. (2017). Designing and Testing a Model of Precedents and Outcomes of Occupational Commitment in personnel of Khuzestan Steel Company. *Iran Occupational Health*, 14(2), 114–126. <https://doaj.org/article/701950c7f9cc4dccadb1a4486b3080ff>
- Rathi, N., & Lee, K. (2017). Understanding the role of supervisor support in retaining employees and enhancing their satisfaction with life. *Personnel Review*, 46(8), 1605–1619. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2015-0287>
- Redelinghuys, K. (2021). Impact of positive practices on turnover intention, in-role performance and organisational citizenship behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1872>
- Redelinghuys, K. (2025). Assessing the Impact of Person-Environment fit on Turnover Intention Through Multiple Linear Regression. *Psychological Reports*, 128(6), 4641–4662. <https://doi.org/10.1177/00332941231219957>
- Redelinghuys, K., Rothmann, S., & Botha, E. (2019). Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1549>
- Sariyildiz, A. Y., Uysal, B., & Kamer, H. (2024). The effect of intolerance of uncertainty and worry on the intent to leave work among healthcare employees. *SA Journal of Human Resource Management*, 22. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2569>
- Sasaki, N., Tsuno, K., Kuroda, R., Imamura, K., Eguchi, H., Shimazu, A., & Kawakami, N. (2025). Workplace loneliness and job turnover: a 6-month prospective study. *Journal of Occupational Health*, 67(1). <https://doi.org/10.1093/joccuh/uiaf009>

- Satardien, M., Jano, R., & Mahembe, B. (2019). The relationship between perceived organisational support, organisational commitment and turnover intention among employees in a selected organisation in the aviation industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 17. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1123>
- Sehanovic, L., Hadziahmetovic, N., & Sehanovic, A. (2025). The Role of Support Mechanisms in Reducing Burnout and Turnover Intention: A Study of Healthcare Professionals. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 18(35), 53–73. <https://doi.org/10.17015/ejbe.2025.035.03>
- Serenko, A. (2023). The great resignation: The great knowledge exodus or the onset of the great knowledge revolution? *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 1042–1055. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2021-0920>
- Singh, S., Subramani, A. K., Rajasekhar, D., & Akbar, N. (2024). Workplace ostracism influencing turnover intentions: Moderating roles of perceptions of organizational virtuousness and authentic leadership. *Acta Psychologica*, 243, 104136. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104136>
- Sinisterra, L., Peñalver, J., & Salanova, M. (2024). Connecting the organizational incomes and outcomes: A systematic review of the relationship between talent management, employee engagement, and turnover intention. *Frontiers in Psychology*, 15, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1439127>
- Takata, K., & Kawamura, h. (2018). Relationships among turnover intention, role stressor and perceived organizational support for college student who work as part-time employees. *Journal of Japan Industrial Management*, 69(2), 47–60. <https://doi.org/10.11221/jima.69.47>
- Tan, S. J., Wider, W., Jiang, L., Udang, L. N., Sam, T. H., & Tanucan, J. C. M. (2024). Factors influencing millennial employees' turnover intention in multinational corporations in Penang, Malaysia. *Journal of Infrastructure, Policy and Development*, 8(7), 3922. <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i7.3922>
- Thomas, B., & Lucas, K. (2019). Development and Validation of the Workplace Dignity Scale. *Group & Organization Management*, 44(1), 72–111. <https://doi.org/10.1177/1059601118807784>
- Tobing, D. L., Amir, J., & Ahmadi, S. (2024). Strengthening research of turnover decreasing: bibliometric review. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 838–844. <https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.232>
- Ulufer Kansoy, S. (2023). Moderating role of leader-member exchange in the effect of innovative work behavior on turnover intention. *Zbornik Radova Ekonomskog Fakulteta u Rijeci: Časopis Za Ekonomsku Teoriju i Praksu/Proceedings of Rijeka Faculty of Economics: Journal of Economics and Business*, 41(1), 183–204. <https://doi.org/10.18045/zbfri.2023.1.183>
- Uygungil, S., Şahin, Y., Sökmen-Alaca, A. İ., Oktaysoy, O., Altıntaş, M., & Topçuoğlu, V. (2025). Assessing the Effect of Artificial Intelligence Anxiety on Turnover Intention: The Mediating Role of Quiet Quitting in Turkish Small and Medium Enterprises. *Behavioral Sciences*, 15(3), 249. <https://doi.org/10.3390/bs15030249>
- Vance, R. J., Jaros, S., Becker, T. E., & McKay, A. S. (2020). Alternative Measures of Employee Commitment: Assessment of Predictive Validity for Performance and Turnover. *Human Performance*, 33(2–3), 164–190. <https://doi.org/10.1080/08959285.2020.1759071>
- Vasconcellos, V., & Neiva, E. R. (2019). Efeitos de Expectativas de Futuro no Comprometimento Organizacional e Intenção de Desligamento. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e3557>
- Wells-English, D., Giese, J., & Price, J. (2019). Compassion Fatigue and Satisfaction: Influence on Turnover Among Oncology Nurses at an Urban Cancer Center. *Clinical Journal of Oncology Nursing*, 23(5), 487–493. <https://doi.org/10.1188/19.CJON.487-493>
- Xie, W., Zhao, X., Liu, X., Yang, X., Deng, Y., Zhang, Y., Zhang, C., & Gong, Y. (2024). Psychometric evaluation of the Chinese version of the nurse turnover intention scale: A translation and validation study. *BMC Nursing*, 23(1), 792. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02459-x>
- Xu, Q., & Chen, X. (2023). Development of job characteristics questionnaire for railway employees and test on its reliability and validity. *DOAJ Directory of Open Access Journals*, 36(4), 347–353. <https://doi.org/10.11886/scjsws20230428001>
- Yildiz, E., & Seren, Ş. (2024). Cerrahi Ekiplerde Ekip Çalışması Tutumunun İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 134–147. <https://doi.org/10.46483/deuhfed.1127749>
- Zimmerman, R. D., Swider, B. W., & Boswell, W. R. (2019). Synthesizing content models of employee turnover. *Human Resource Management*, 58(1), 99–114. <https://doi.org/10.1002/hrm.21938>
- Živković, A., Pap Vorkapić, A., & Franjković, J. (2024). Charting a Path to Sustainable Workforce: Exploring Influential Factors behind Employee Turnover Intentions in the Energy Industry. *Sustainability*, 16(19), 8511. <https://doi.org/10.3390/su16198511>

CONTRIBUCIÓN DE LA AUTORÍA:

1. Conceptualización: Gioryi Augusto Sornoza Zavala
2. Curación de datos: Gioryi Augusto Sornoza Zavala
3. Análisis formal: Edwin Martin García Ramírez
4. Adquisición de fondos: Gioryi Augusto Sornoza Zavala
5. Investigación: Gioryi Augusto Sornoza Zavala
6. Metodología: Gioryi Augusto Sornoza Zavala
7. Dirección del proyecto: Gioryi Augusto Sornoza Zavala
8. Recursos: Gioryi Augusto Sornoza Zavala
9. Software: Gioryi Augusto Sornoza Zavala
10. Supervisión: Edwin Martin García Ramírez
11. Validación: Edwin Martin García Ramírez
12. Visualización: Gioryi Augusto Sornoza Zavala
13. Redacción - borrador original: Gioryi Augusto Sornoza Zavala
14. Redacción - corrección de pruebas y edición: Gioryi Augusto Sornoza Zavala