

Artículo de Investigación

La Intención de Renunciar al Empleo en Trabajadores Puertorriqueños Durante la Pandemia del COVID-19

Hernán Vera Rodríguez  & Jennifer Castellanos Barreto 

Observatorio de Sociedad, Gobernanza y Políticas Públicas, Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico

*Correspondencia: jennifer.castellanos@puopr.edu

Información Artículo	RESUMEN
<p>Recibido: 9-IV-2024 Aceptado: 20-XIII-2024</p> <p>Palabras Clave:</p> <p>Intención de Abandono, Trabajadores, Puerto Rico, COVID-19 Ambiente Laboral</p>	<p>Esta investigación con diseño correlacional y alcance predictivo tuvo el objetivo de identificar los mejores predictores de la intención de abandonar el empleo en una muestra de 952 trabajadores en Puerto Rico durante la pandemia del COVID-19. De los participantes, el 69.3% fueron mujeres y el 30.7%, hombres, con edad promedio de 41 años ($DE = 12.01$). Los datos se recolectaron en línea con una hoja de datos sociodemográficos, la Escala de Percepción del Trabajo en Puerto Rico y la Escala de Factores Laborales Durante la Pandemia del COVID-19. Los resultados evidenciaron correlaciones estadísticamente significativas entre las variables independientes y la intención de abandonar el empleo la cual se midió con una escala de cinco reactivos diseñada por los autores. Además, el análisis de regresión múltiple confirmó los mejores predictores de la intención de abandonar el empleo, para quienes trabajaron en modalidad presencial fueron: la situación socioeconómica, las oportunidades laborales, los beneficios marginales y los factores laborales durante la pandemia. Para aquellos que laboraron en modalidad remota o híbrida: la situación socioeconómica y los factores laborales durante la pandemia. Se concluye que en tiempos pospandémicos se deben atender los factores de higiene y motivación que se hallaron como predictores del abandono del empleo en esta investigación. Los resultados de este trabajo pudieran ser relevantes para atender las necesidades de los trabajadores en situaciones de emergencia y de desastres naturales que puedan ocurrir en el futuro.</p>

The Turnover Intention of Puerto Rican Employees During the COVID-19 Pandemic

ABSTRACT

Keywords:

Turnover Intention, Workers, Puerto Rico, COVID-19, Work Environment

This research, which employed a correlational design with a predictive scope, aimed to identify the best predictors of turnover intention among a sample of 952 Puerto Rican workers during the COVID-19 pandemic. Of the participants, 69.3% were women and 30.7% were men, with an average age of 41 years ($SD = 12.01$). Data were collected using three online instruments: a sociodemographic data sheet, the Puerto Rico Work Perceptions Scale, and the Work Factors Scale During the COVID-19 Pandemic. The results indicated statistically significant correlations between the independent variables and turnover intention, measured with a five-item scale designed by the authors. Additionally, multiple regression analysis identified the best predictors of the intention to leave employment for those working in person as: socioeconomic status, job opportunities, fringe benefits, and work factors during the pandemic. For those working remotely or in a hybrid mode, the best predictors were socioeconomic situation and work factors during the pandemic. It is concluded that in post-pandemic times, the hygiene and motivation factors identified as predictors of job abandonment in this study should be addressed. The findings may be relevant for addressing the needs of workers in future emergency situations and natural disasters.

Citar como:

Vera Rodríguez, H. & Castellanos Barreto, J. (2025). La Intención de Renunciar al Empleo en Trabajadores Puertorriqueños Durante la Pandemia del COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 40(1), 21-36. <https://doi.org/10.71332/qb7j7a96>

Introducción

La pandemia del COVID-19 fue un momento de gran tensión e incertidumbre para las personas, particularmente para los trabajadores. El temor a morir o a perder a algún ser querido, provocaron el replanteamiento de las formas de percibir y significar el trabajo. ¿Vivo para trabajar o trabajo para vivir? Esta fue una gran pregunta que seguramente, en tiempos recientes, muchas personas se han formulado; incluso, a partir de ello han tomado acciones drásticas como renunciar a sus empleos. Por ejemplo, el fenómeno de *La Gran Renuncia* fue una situación en la cual millones de personas a nivel mundial no regresaron a sus empleos, luego de la reapertura de las organizaciones a finales del 2020 al disminuir la pandemia (Cook, 2021; Ros, 2022; U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022a, 2022b).

En relación con lo anterior, algunas investigaciones han explorado las variables relacionadas con la intención de abandonar el empleo; por ejemplo, la colaboración y el compromiso profesional. Así pues, Tarhan et al. (2022) llevaron a cabo una investigación en organizaciones del cuidado de la salud, en la cual confirmaron que cuando hay mayor colaboración entre los compañeros de trabajo (médicos y personal de enfermería) menor será la intención de abandonar el empleo. Asimismo, mientras mayor sea el nivel de compromiso profesional del personal (enfermería), menor será la intención de dejar sus trabajos. Además, se ha identificado que el compromiso de tipo afectivo hace que las personas se involucren con la organización, y cuando este aumenta, la intención de abandonar el empleo disminuye (Sallan et al., 2010).

Las variables que garantizan la permanencia de las personas en su trabajo no solo dependen de los motivadores extrínsecos; sino también de aquellos intrínsecos que llegan a ser más importantes para renunciar al empleo. En este sentido, Sacks et al. (2021) hallaron que la seguridad en el empleo, y la combinación de la efectividad docente percibida y la motivación intrínseca, tenían un efecto positivo en la persistencia planificada en el empleo de los docentes. Así mismo, hallaron que la carga laboral aumentada se relacionaba con niveles mayores de agotamiento laboral y un aumento en la intención de abandonar el empleo.

Otras variables como el apego al trabajo y el *engagement*, son determinantes a la hora de entender por qué las personas se quedan o se van de su empleo. En esta línea, Awan et al. (2021) resaltaron que el apego al empleo modera la relación entre los

conflictos de roles de trabajo-familia y la intención de abandonar el empleo. De hecho, la intención de abandonar el empleo puede estar vinculada con el apego que las personas tienen por su trabajo e incluso por sus clientes. Así, Treuren y Frankish (2014) hallaron que aquellas personas que presentaron altos niveles de apego tuvieron menor intención de abandonar el empleo. Además, evidenciaron que el apego al cliente es una variable moderadora en la relación entre las variables de satisfacción con la paga y las intenciones de abandonar el trabajo.

Por su parte, el *engagement*, entendido como un estado mental positivo relacionado con el trabajo, que satisface al empleado y se compone de las dimensiones de vigor, dedicación y absorción (Schaufeli & Bakker, 2003), tiene una influencia importante a la hora de abandonar el empleo. Por ejemplo, Ruiz-Rosa et al. (2020) encontraron que la autonomía se relaciona positivamente con el *engagement* y negativamente con el aburrimiento y la intención de abandono del empleo. Así mismo, las infraexigencias, entendidas como la sensación de poder rendir más de lo que le exige el puesto o la organización, se relaciona negativamente con el *engagement*. Mientras que las relaciones positivas fueron entre dicha variable con el aburrimiento laboral y la intención de abandono de empleo.

De acuerdo con los resultados mencionados, hay aspectos del trabajo que van más allá del salario o lo tangible. Las personas pueden permanecer mucho o poco tiempo en la organización por varios motivos; pero la satisfacción laboral es uno principal. Al respecto, Moreno-Jiménez et al. (2012) hallaron una relación negativa y significativa ($\beta = -.39$; $p < .001$), entre la satisfacción laboral y la intención de abandono.

En relación con el estudio anterior, Sarraföglu y Günsay (2020) refieren que existe una relación positiva y significativa ($\beta = 0.494$; $p < 0.05$) entre la percepción de justicia organizacional y la satisfacción laboral. Esto indica que cuando las personas perciben que son respetadas y tratadas de manera digna, aumenta su sentimiento de satisfacción en la organización. Asimismo, los autores detectaron un efecto negativo ($\beta = -0.409$; $p < 0.05$) entre la percepción de justicia organizacional y las intenciones de abandonar el empleo, así como un efecto positivo entre el silencio organizacional y las intenciones de abandonar el empleo ($\beta = 0.344$; $p < 0.05$).

Así mismo, Tziner et al. (2015) discuten que la insatisfacción laboral es la primera etapa que motiva el comportamiento de retraimiento que eventualmente

resulta en abandono del empleo. Con base en los resultados de su investigación, mencionan que una posible explicación a la ausencia de relación entre el estrés y la intención de abandono se debe a las características del entorno de trabajo.

Por su parte, el estrés laboral tiene varias causas, y una de ellas es el conflicto en el balance trabajo-familia; el cual, a veces resulta muy complejo y llega a ser un motivo suficiente para renunciar al trabajo. Al respecto, Mansour y Tremblay (2018) indagaron por la relación entre el conflicto familia-trabajo, el estrés laboral, el agotamiento y la intención de marcharse del empleo. En algunos de los resultados del estudio, se halló que aquellos empleados que necesitaban servicios de cuidado infantil diurno mostraron mayores niveles de conflicto familia-trabajo, lo cual se relacionaba con mayores niveles de estrés y quemazón en comparación con aquellos que no necesitaban dichos servicios. Asimismo, los empleados que necesitaron un servicio de cuidado infantil diurno mostraron una mayor intención de abandonar el empleo, en parte por el agotamiento laboral experimentado en comparación con los que no requerían de este servicio. De forma similar, los empleados que indicaron necesitar servicios informativos sobre cómo balancear los conflictos de familia y trabajo manifestaron intenciones mayores de abandonar sus empleos a causa del agotamiento y el estrés que el conflicto trabajo-familia les causaba (Mansour & Tremblay, 2018).

De igual manera, en este tipo de procesos en los que las personas necesitan realizar un balance entre la familia y el trabajo, es pertinente mencionar que el apoyo social desde la organización es fundamental para la retención de los empleados. Así, por ejemplo, Paillé et al. (2016) indagaron por las variables de contrato psicológico y apoyo organizacional. En sus resultados hallaron que el apoyo organizacional percibido media el efecto del contrato psicológico sobre los compromisos que a su vez disminuyen la propensión de los empleados a abandonar la organización. Los autores concluyen que el apoyo y los compromisos organizacionales y profesionales, juegan un papel específico dentro de la cadena causal desde el incumplimiento del contrato psicológico hasta la intención de rotación; ya que los compromisos organizacionales y profesionales contribuyen a evitar que los empleados consideren la posibilidad de dejar la organización en algún momento no específico en el futuro (Paillé et al., 2016).

Por otra parte, el salario es uno de los factores extrínsecos más importantes a la hora de tomar la decisión de renunciar al empleo. Por ejemplo, en los

resultados del artículo de Steinmetz et al. (2014), señalaron que existe una relación negativa y estadísticamente significativa ($\beta = -0.248$; $p < 0.00$) entre los salarios y la intención de abandonar el empleo. Además, variables como trabajo a tiempo parcial, jornadas más largas de lo normal y viajar por mucho tiempo para llegar al lugar de trabajo, aumentan significativamente la intención de abandonar el empleo (Steinmetz et al., 2014). Otro estudio, realizado por Treuren y Frankish (2014) con 153 empleados de una organización sin fines de lucro, que provee servicios de apoyo y cuidado en el hogar a personas con algún tipo de discapacidad o diversidad funcional, hallaron una relación negativa entre la satisfacción con la paga y la intención de abandonar el empleo. Así mismo, Sora et al. (2010) indagaron por la dependencia económica y la intención de abandonar el empleo. Los autores comprobaron que la intención de abandonar la organización interaccionó con la empleabilidad alta; es decir, aquellas personas que se percibían como más calificadas tendían a presentar mayores niveles de intención de abandonar la organización, independiente de su necesidad económica. En contraste, aquellas que se percibieron con empleabilidad baja, tuvieron una inclinación menor a abandonar la empresa, lo cual variaba en función de las necesidades económicas de las personas.

Intención de renunciar durante la pandemia del COVID-19

La pandemia por el COVID-19 fue un evento que provocó cambios en variables que afectaron las intenciones de abandonar el empleo. Durante este tiempo, La Gran Renuncia se convirtió en un punto neurálgico en el mundo del trabajo. De acuerdo con los datos del Buró de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, la cifra de abandono del empleo se disparó en noviembre del 2020, y alcanzó los cuatro millones de personas. Luego, para el 2021 se reportó una cifra de 4.2 millones de personas (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022a), en el que se vieron afectadas las organizaciones de sectores tales como comercio, transportación, utilidades, ocio, hospitalidad, servicios de comida y ventas al por menor. Además de las renunciaciones significativas en las industrias relacionadas con la educación y los servicios de salud (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022b).

Frente a las razones por las cuales las personas renunciaron a sus trabajos durante el COVID-19, en el Índice de Tendencias Laborales 2022 realizado por Microsoft (2022) se señalan cinco. Estas son: la búsqueda de bienestar personal o salud mental, el tratar de equilibrar la vida laboral y personal, el riesgo

de contraer COVID-19, la falta de confianza en los líderes y carencia de horarios de trabajo flexibles. Adicionalmente, el no recibir promociones o el ascenso que se esperaba, fue otra razón por la cual las personas renunciaron a su empleo, aspecto que según el informe de Gallup (2023) también se relaciona con el bienestar, el compromiso, la productividad, la disminución en incidentes laborales y menor ausentismo.

En algunas investigaciones relacionadas con el COVID-19 y el trabajo se hallaron posibles razones por las cuales muchas personas, durante el proceso de pandemia, renunciaron a su empleo o tuvieron la intención de hacerlo. Al respecto, Cook (2021) reveló que las personas más propensas a abandonar el empleo fueron los empleados que se hallaban a mitad de sus carreras, por lo general, personas entre los 30 y 45 años de edad. Su estudio halló una tasa de renuncias de cerca de un 20% entre empleados en el rango de edad antes mencionado durante el año 2020. Mientras que, la tasa de renuncias entre personas de los 20 a los 25 años fue menor en comparación con los empleados entre los 30 y los 45 años de edad. Cook (2021) refiere que algunas de las razones por las cuales las personas entre los 30 y 45 años de edad renunciaron se relacionaban con el sentirse abrumados por meses de largas jornadas y fuertes presiones laborales a causa de la pandemia, lo que pudo haber provocado en muchos trabajadores un replanteamiento de la relación con sus trabajos y sus objetivos personales. Además, el paso del trabajo presencial al trabajo remoto requirió de empleados experimentados y adiestrados, lo que provocó que algunos dejaran sus trabajos para acceder a otros más atractivos o de mejor paga. Por otro lado, el estudio halló que las industrias más afectadas a nivel mundial por las renuncias fueron el sector salud y el sector de tecnología, lo que aumentó la carga de trabajo y los niveles de quemazón de los empleados de esos sectores.

En relación con lo anterior, Kantorski et al. (2022) indagaron por el porcentaje de profesionales en enfermería que durante la pandemia tuvieron la intención de abandonar el empleo y los factores asociados a esta situación. Los resultados reportaron que el 24.6% tuvo la intención de abandonar la profesión de enfermería. Esta intención de abandonar la profesión se asoció negativamente con tener al menos 51 años de edad. Así mismo, la intención de abandono se asoció positivamente con poseer un nivel de estudios más elevado, la evaluación negativa del apoyo institucional, la sobrecarga de trabajo moderada o intensa y lesiones en la piel por el uso de equipos de protección personal (EPP).

Así mismo, Matsuo et al. (2021) exploraron, con un diseño de investigación longitudinal, la relación entre el “afán de lograr un balance entre la vida personal y laboral”, el sentido de coherencia y las intenciones de abandonar el empleo entre enfermeras. El estudio encontró que aquellas enfermeras que demostraban niveles más bajos de “afán de lograr un balance entre la vida laboral y familiar”, denotaban niveles más altos de intención de abandonar sus empleos. Los autores concluyeron que las prácticas organizacionales que tienden a lograr un mejor balance entre la vida familiar y el trabajo de las enfermeras tienden a disminuir significativamente su intención de abandonar el empleo.

Por otra parte, Chen y Qi (2022) exploraron la relación entre las variables de estrés laboral, el miedo al COVID-19 y la resiliencia, con las intenciones de abandonar el empleo y la ocupación o el tipo de trabajo. La investigación contó con una muestra de 243 trabajadores de restaurantes de los Estados Unidos, que laboraron durante el pico de la pandemia del COVID-19 (junio de 2020). Entre los resultados del estudio se destaca que, el estrés laboral de los empleados se asoció positivamente con las intenciones de abandonar el empleo y a la vez, se relacionó de manera positiva con la intención de renunciar a la ocupación o al tipo de empleo. Asimismo, se halló que el estrés laboral tuvo interacción con el miedo al contagio del COVID-19, aumentando las intenciones de abandonar el empleo (Chen & Qi, 2022).

En relación con el estudio anterior, Günaydin (2021) realizó una investigación acerca del impacto de la personalidad en el desempeño laboral por miedo al COVID-19, la intención de renunciar y la productividad de los empleados. Los investigadores hallaron una relación entre los rasgos de la personalidad y la productividad, la cual era mediada por las variables de miedo al COVID-19 y la intención de abandonar el empleo. Específicamente, el miedo al COVID-19 tuvo un impacto negativo en la productividad de los empleados y un impacto positivo en la intención de abandonar el empleo. También, se encontró una relación significativa entre aquellos que presentaban un rasgo de personalidad de extroversión y la productividad laboral, pero esto no se relacionó con el miedo al COVID-19 o la intención de abandonar el empleo (Günaydin, 2021).

Finalmente, y contrario a los estudios mencionados, la investigación de Cimaroli et al. (2022) exploró las renuncias de parte del personal de centros de cuidado de adultos mayores (*nursing homes*) durante la pandemia del COVID-19. De los resultados se destaca que el efecto de los estresores

relacionados con el laborar en un hogar de adultos mayores bajo la pandemia del COVID-19 y los bajos niveles de preparación percibidos para poder ofrecer servicios en hogares de adultos mayores, fueron minimizados por los buenos niveles de comunicación organizacional que existían en dichos centros. No obstante, el estudio no comprobó una relación estadísticamente significativa entre el efecto de los estresores provocados por el COVID -19 y la renuncia de empleados del sector de servicios.

Por todo lo anterior, el presente estudio tuvo el objetivo de identificar los principales predictores que se relacionan con la intención de renunciar al empleo. Con el fin de proveer un marco explicativo para las necesidades de los trabajadores en situaciones de emergencia y desastres naturales. Para ello, se plantearon las siguientes hipótesis de trabajo:

H₁: Existe una relación estadísticamente significativa entre las subescalas que conforman la Escala de Percepción de la Situación del Trabajo en Puerto Rico con la intención de abandonar el empleo, en el subgrupo de personas que trabajan en modalidad presencial.

H₂: Existe una relación estadísticamente significativa entre la Escala de Factores Laborales Durante la Pandemia del COVID-19 con la intención de abandonar el empleo, en el subgrupo de personas que trabajan en modalidad presencial.

H₃: Existe una relación estadísticamente significativa entre las subescalas que conforman la Escala de Percepción de la Situación del Trabajo en Puerto Rico con la intención de abandonar el empleo, en el subgrupo de personas que trabajan en modalidad remota o híbrida.

H₄: Existe una relación estadísticamente significativa entre la Escala de Factores Laborales Durante la Pandemia del COVID-19 con la intención de abandonar el empleo, en el subgrupo de personas que trabajan en modalidad remota o híbrida.

H₅: El ambiente laboral, la situación socioeconómica, los beneficios marginales, las oportunidades y factores laborales durante la pandemia del COVID-19 son predictores de la intención de abandonar el empleo, en el subgrupo de personas que trabajan en modalidad presencial.

H₆: El ambiente laboral, la situación socioeconómica, los beneficios marginales, el reconocimiento en el trabajo, la innovación y los factores laborales durante la pandemia del Covid-19

son predictores de la intención de abandonar el empleo, en el subgrupo de personas que trabajan en remota o híbrida.

Método

Diseño

El presente es un estudio con enfoque cuantitativo y diseño correlacional (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Participantes

Participaron 952 personas empleadas en diferentes organizaciones públicas, privadas y sin fines de lucro de Puerto Rico. El muestreo fue por disponibilidad y los participantes fueron reclutados principalmente a través de las redes sociales. El promedio de edad de los participantes fue de 41 años y el 69.3% del total de participantes fueron mujeres. Los encuestados residían en 67 de los 78 municipios de Puerto Rico.

Instrumentos

Para la recolección de datos, se administraron tres instrumentos. El primero, una hoja de datos sociodemográficos con la que se recogió información de los participantes relacionada con su sexo, edad, estado civil, grado académico, entre otras variables.

El segundo instrumento, fue la *Escala de Percepción de la Situación del Trabajo en Puerto Rico*, la cual fue creada y validada en el estudio de Vera Rodríguez et al. (2020). Sin embargo, para esta ocasión, se realizaron modificaciones por parte del equipo de investigación. Por lo tanto, en la segunda versión, la escala contó con 38 reactivos dividida en siete subescalas: (1) ambiente laboral, (2) situación socioeconómica del trabajador, (3) beneficios marginales, (4) intención de abandonar el empleo, (5) reconocimiento en el trabajo, (6) oportunidades de ascenso en el trabajo, (7) innovación en el trabajo. Este instrumento tiene una escala de respuesta tipo *Likert* de seis puntos cuyas alternativas son las siguientes: *totalmente de acuerdo* (6 puntos), *moderadamente de acuerdo* (5 puntos), *algo de acuerdo* (4 puntos), *algo en desacuerdo* (3 puntos), *moderadamente en desacuerdo* (2 puntos), y *totalmente en desacuerdo* (1 punto). Además, esta escala tuvo dos variantes, pues se ajustaron los reactivos para que los enunciados fueran coherentes con las personas que se hallaron trabajando en modalidad remota o híbrida (parcialmente presencial) durante la crisis de la pandemia del COVID-19.

Esta escala se sometió a un análisis de factores para establecer la validez de constructo de cada una de las subescalas. Luego del análisis de factores, el instrumento final tuvo dos formas de acuerdo con la modalidad de trabajo: presencial y remota/híbrida. La escala para medir la Percepción de la Situación del Trabajo en Puerto Rico (PSTPR) en la modalidad de trabajo presencial estuvo compuesta por 28 reactivos distribuido en cinco (5) subescalas. Mientras que la PSTPR en modalidad de trabajo remoto/híbrido, se conformó por 25 reactivos distribuidos en seis (6) subescalas. La confiabilidad se calculó mediante el método de alfa de *Cronbach*, y se hallaron valores mayores de .70 para cada una de las subescalas y mayores a .90 para la escala general en cada modalidad (ver Tabla 1).

La tercera escala, fue diseñada *ad hoc* por el equipo de investigación, la cual indagó por los *Factores Laborales Durante la Pandemia del COVID-19* (FLDP-COVID-19) para las dos modalidades de trabajo: presencial y remota/híbrida. La escala original tuvo 12 reactivos, pero luego del análisis de factores, la escala quedó compuesta por cinco (5) reactivos en cada modalidad. De forma similar, se estimó su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de *Cronbach*, obteniéndose un valor mayor de .60 lo cual denota una consistencia interna aceptable. Este

instrumento también se contesta con una escala de respuesta tipo *Likert* de seis puntos, cuyas opciones fluctuaban desde totalmente insatisfecho hasta totalmente satisfecho: *totalmente satisfecho* (6 puntos), *moderadamente satisfecho* (5 puntos), *algo satisfecho* (4 puntos), *algo insatisfecho* (3 puntos), *moderadamente insatisfecho* (2 puntos), y *totalmente insatisfecho* (1 punto).

En la Tabla 1 se presentan el número de ítems que conforma cada subescala y los coeficientes de consistencia interna (*Alfa de Cronbach*) para ambas modalidades, de la escala PSTPR y la escala de FLDP-COVID-19, cada reactivo presentó cargas factoriales mayores de .30.

Aspectos éticos

La propuesta de investigación se sometió a la Junta de Revisión Institucional de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico (PUCPR), la cual la aprobó el 4 de diciembre de 2020 con el número de protocolo CC-20-21-15 clasificada con riesgo menos del mínimo (CRF-45:46-111.404) de acuerdo con los estándares de la Oficina de Protección de Participantes Humanos (OHRP) del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos.

Tabla 1
Reactivos y consistencia interna por cada subescala de la PSTPR y FLDP-COVID-19

Escala	# Ítems	α
Trabajo presencial		
Oportunidades laborales -OL	11	.943
Situación socioeconómica del trabajo-SS	7	.948
Ambiente laboral-AL	5	.829
Intención de abandonar el empleo-IAE	2	.902
Beneficios Marginales-BM	3	.811
Total de la PSTPR trabajo presencial	28	.924
Trabajo remoto- híbrido		
Reconocimiento en el trabajo-RT	7	.920
Situación socioeconómica del trabajo-SS	7	.954
Ambiente laboral-AL	5	.844
Intención de abandonar el empleo-IAE	2	.914
Innovación en el trabajo-IT	2	.845
Beneficios marginales-BM	2	.783
Total de la PSTPR trabajo remoto/híbrido	25	.909
Factores laborales durante la pandemia del COVID-19. Modalidad presencial		
Factores laborales durante la pandemia del COVID-19. Modalidad remota-híbrida	5	.678
	5	.642

Procedimiento

Una vez se obtuvo el permiso de la Junta de Revisión Institucional (Comité de Ética en la Investigación) para llevar a cabo la investigación, se comenzó el proceso de aplicación de instrumentos, el cual se hizo en línea a través de la plataforma PsychData. El enlace se distribuyó a todos los posibles participantes a través de distintos medios de comunicación electrónica como: mensajes de texto, mensajes de WhatsApp, redes sociales y correos electrónicos.

Cuando las personas accedían al enlace de PsychData encontraban tres criterios de inclusión, los cuales debían ser confirmados para poder participar. Enseguida hallaban la Hoja de Consentimiento Informado y luego los tres instrumentos anteriormente mencionados. El enlace de participación se distribuyó entre diciembre de 2020 a octubre de 2021. Una vez se recopilaban los datos, se realizaron los análisis estadísticos de correlación de Pearson y análisis de regresión múltiple estándar con el programa IBM-SPSS Statistics, versión 26.

Resultados

Descriptivos sociodemográficos

La muestra final de este estudio fue de 952 participantes, en donde el 69.3% fueron mujeres y el 30.7%, hombres. En promedio tenían 41 años ($DE=12.016$), siendo 21 años la edad mínima y 79 años la edad máxima. En cuanto a su estado civil al momento del estudio, el 38.6% indicó estar casado, mientras que el 41% manifestó estar soltero. Se identificó que el 53.3% de los participantes manifestaron tener hijos, mientras que el 46.7% apuntó no tenerlos. El promedio de hijos fue de 1.66 ($DE = 1.224$) y seis fue el máximo de hijos. El 38.2% de los participantes señalaron una preparación académica universitaria, principalmente a nivel de maestría. Se halló que el 53.4% trabajaban en el sector privado y el 31.3% en el sector público. En relación con su tipo de puesto, el 60.2% indicó ser empleado regular. El 80% trabajaba a jornada completa (40 horas semanales o más). El salario mensual, la cantidad de dinero que las personas recibían en el cheque después de deducciones fue, para el 35.9% de los participantes de \$1,000 a \$2,000 mensuales; para el 20.3% de \$2,000 a \$3,000 mensuales; para el 18.1% de \$0 a \$1,000. Menos del 7% los participantes recibían salarios superiores a \$4,000 dólares al mes. En la Tabla 2 se presentan todos los datos sociodemográficos de los participantes. Finalmente, los tres principales sectores

económicos en los que laboraban los participantes del estudio fueron: el sector educación (39%), el sector salud y asistencia social (18.4%), y gobierno o administración pública (14.2%).

Análisis Correlacionales

Con el propósito de identificar las relaciones entre las variables del estudio, se realizaron análisis estadísticos a través del coeficiente de correlación de Pearson. Más específicamente, se correlacionaron las subescalas de la Percepción de la Situación del Trabajo en Puerto Rico con la escala total de Factores Laborales Durante la Pandemia del COVID-19 en la misma modalidad.

En la Tabla 3 se identifican correlaciones moderadas y negativas estadísticamente significativas, entre la intención de abandonar el empleo (variable dependiente) con las variables independientes de oportunidades laborales ($r = -.336, p <.001$), la situación socioeconómica del trabajador ($r = -.317, p <.001$) y los beneficios marginales ($r = -.332, p <.001$). Así mismo, se identificó una relación débil, negativa y estadísticamente significativa, entre la intención de abandonar el empleo y el ambiente laboral ($r = -.199, p <.001$). Solo se identificó una correlación moderada y positiva entre la intención de abandonar el empleo y los Factores Laborales Durante La Pandemia del COVID-19 ($r = .372, p <.001$), en los trabajadores que se hallaban laborando en la modalidad de trabajo presencial. Los resultados de las pruebas del coeficiente de correlación Pearson, demostraron relaciones estadísticamente significativas entre las variables independientes y la variable dependiente de Intención de Abandonar el Empleo en el grupo de trabajadores que laboraron de forma presencial. Por lo tanto, se rechazan las dos hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis de trabajo H_1 y H_2 .

En síntesis, la intención de abandonar el empleo aumentó en la medida en que se vieron disminuidas las oportunidades laborales, la situación socioeconómica y los beneficios marginales del trabajador. Así también, la intención de abandonar el empleo se asoció con las bajas o pobres condiciones ambientales en las que laboraban y el aumento de los factores laborales (como, por ejemplo, la dificultad del balance vida-trabajo, el miedo al contagio y la pérdida de las relaciones con los compañeros de trabajo) que vivieron los trabajadores en modalidad presencial durante la pandemia del COVID-19.

En la Tabla 4 se identifican correlaciones débiles y negativas estadísticamente significativas, entre la intención de abandonar el empleo (siendo esta la variable dependiente) con las variables independientes de reconocimiento en el trabajo ($r = -.262, p <.001$),

ambiente laboral ($r = -.230, p < .001$), innovación en el trabajo ($r = -.174, p < .001$), y beneficios marginales ($r = -.230, p < .001$). Así mismo, se identificó una relación moderada y negativa estadísticamente significativa, entre la intención de abandonar el empleo y la situación socioeconómica ($r = -.361, p < .001$). Solo se identificó una correlación moderada y positiva entre la intención de abandonar el empleo y los Factores Laborales Durante la Pandemia del COVID-19 ($r = .372, p < .001$), en los trabajadores que laboraron en la modalidad de trabajo remota/híbrida.

Los resultados de las pruebas del coeficiente de correlación Pearson, demostraron relaciones estadísticamente significativas entre las variables independientes y la variable dependiente de Intención

de Abandonar el Empleo en el grupo de trabajadores que laboraron de forma remota/híbrida. Por lo tanto, se rechazan las dos hipótesis nulas y se aceptan las hipótesis de trabajo H₃ y H₄.

En suma, la intención de abandonar el empleo aumentó en la medida en la que los trabajadores percibieron disminuciones en el reconocimiento laboral, en los beneficios marginales, en su situación socioeconómica, en las condiciones ambientales de su trabajo, así como poca innovación en el trabajo. Adicionalmente, la intención de abandonar el empleo, por parte de los trabajadores en la modalidad de trabajo remota/híbrida, se afianzó con el aumento de los Factores Laborales Durante la Pandemia del COVID-19.

Tabla 2
Datos sociodemográficos de los participantes

Variable	n	%
Sexo:		
Hombre	292	30.7
Mujer	660	69.3
Estado civil:		
Soltero/a	390	41
Casado/a	367	38.6
Viudo/a	18	1.9
Divorciado/a	76	8
Convive consensualmente	96	10.1
Otro	5	0.5
Tiene hijos:		
No	445	46.7
Sí	507	53.3
Grado académico más alto alcanzado		
Menos de escuela superior	5	0.5
Escuela superior.	40	4.2
Grado técnico (no universitario).	27	2.8
Grado asociado.	50	5.3
Bachillerato (pregrado).	321	33.7
Maestría	364	38.2
Doctorado	145	15.2
Tipo de organización para la cual trabaja		
Sector público	298	31.3
Sector privado	508	53.4
Organizaciones sin fines de lucro	128	13.4
Otra	18	1.9
Puesto que ocupa en la organización para la cual trabaja		
Empleado regular	573	60.2
Supervisor	120	12.6
Gerente	83	8.7
Otro	176	18.5
Jornada laboral		
Completa (40 horas o más)	762	80
Parcial (menos de 40 horas)	190	20
Salario mensual, después de deducciones		
\$0 a \$1,000 dólares	172	18.1
\$1,000 a \$2,000 dólares	342	35.9
\$2,000 a \$3,000 dólares	193	20.3
\$3,000 a \$4,000 dólares	117	12.3
\$4,000 a \$5,000 dólares	61	6.4
Más de \$5,000 dólares	67	7

Tabla 3

Correlaciones entre las subescalas de la PSTPR y la FLDP-Covid-19 en modalidad presencial

	1	2	3	4	5	6
1. OL	1	.536**	.451**	-.336**	.462**	-.245**
2. SS		1	.427**	-.317**	.461**	-.179**
3. AL			1	-.199**	.451**	-.257**
4. IAE				1	-.332**	.372**
5. BM					1	-.244**
6. FLDP-Covid-19						1

Nota. n = 537, **p < .01; OL= oportunidades laborales, SS= situación socioeconómica del trabajador, AL= Ambiente laboral, IAE= intención de abandonar el empleo, BM= beneficios marginales, FLDP-Covid1-19= factores laborales durante la pandemia del COVID-19.

Tabla 4

Correlaciones entre las subescalas de la PSTPR y la FLDP-Covid-19 en modalidad remoto/híbrido

	1	2	3	4	5	6	7
1. RT	1	.483**	.491**	-.262**	.515**	.395**	-.122*
2. SS		1	.471**	-.361**	.306**	.409**	-.131**
3. AL			1	-.230**	.372**	.404**	-.223**
4. IAE				1	-.174**	-.230**	.301**
5. IT					1	.359**	-.085
6. BM						1	-.052
7. STDP-Covid-19							1

Nota. n = 415; *p < .05, **p < .01. RT= reconocimiento en el trabajo, SS= situación socioeconómica del trabajador, AL= ambiente laboral, IAE= intención de abandonar el empleo, IT= innovación en el trabajo, BM= beneficios marginales, FLDP-Covid1-19= factores laborales durante la pandemia del COVID-19.

Regresión múltiple

Con el fin de establecer las posibles variables que mejor predicen la intención de abandonar el empleo, se realizó un análisis de regresión múltiple estándar para identificar las variables en cada modalidad. En el primer caso, para la modalidad de trabajo presencial, se consideró como variable dependiente la intención de abandonar el empleo, y se sometieron al análisis las variables independientes como predictores: ambiente laboral, situación socioeconómica, beneficios

marginales, oportunidades y factores laborales durante la pandemia del COVID-19.

De acuerdo con los resultados, el modelo explicó el 24.2% de la varianza ($R^2 = .242$), lo cual resultó ser estadísticamente significativo $F(5) = 33.819; p < .001$. Específicamente, se halló que la situación socioeconómica del trabajador ($\beta = -.145, p = .002$), los beneficios marginales ($\beta = -.161, p < .001$), y las oportunidades labores ($\beta = -.148, p = .002$) se relacionaron con la intención de abandonar el empleo, de manera débil, negativa y estadísticamente significativa. Mientras que los factores laborales

durante la pandemia del COVID-19 ($\beta = .290, p < .001$) presentaron una relación débil y positiva estadísticamente significativa con la intención de abandonar el empleo (ver Tabla 5).

Los resultados de la regresión múltiple demostraron relaciones estadísticamente significativas entre las variables independientes y la variable dependiente de Intención de Abandonar el Empleo en el grupo de trabajadores que laboraron de forma presencial. De acuerdo con ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta parcialmente la hipótesis de trabajo H5, ya que cuatro de cinco fueron los predictores de intención de abandonar el empleo.

En suma, los datos de los coeficientes individuales revelaron que los cuatro mejores predictores de la intención de abandonar el empleo, en modalidad de trabajo presencial, fueron: la situación socioeconómica de los trabajadores, las oportunidades laborales, los beneficios marginales y los factores laborales durante la pandemia del COVID-19. La relación negativa indicó que, ante la ausencia o poca existencia de las tres primeras variables a nivel organizacional, aumentó la intención de abandonar el empleo. Mientras que la relación positiva con la última variable indicó que la intención de abandonar el empleo se explicó a partir del aumento de los factores laborales que experimentaron los trabajadores en modalidad presencial durante la pandemia del COVID-19.

Tabla 5

Predictores de la intención de abandonar el empleo en modalidad presencial

Predictor	B	SE B	β	t	p
Constante	7.749	.896		8.652	.000
Ambiente laboral	.053	.032	.077	1.683	.093
Situación socioeconómica	-.054	.018	-.145	-3.061	.002
Beneficios marginales	-.137	.039	-.161	-3.474	.001
Oportunidades laborales	-.036	.012	-.148	-3.065	.002
Factores laborales durante la pandemia del COVID-19	.189	.026	.290	7.293	.001

Así mismo, para la modalidad de trabajo remota/híbrida, se consideró la intención de abandonar el empleo como variable dependiente, y se sometieron al análisis las variables independientes: ambiente laboral, situación socioeconómica, beneficios marginales, reconocimiento en el trabajo, innovación y factores laborales durante la pandemia del COVID-19. De acuerdo con los resultados, el modelo explicó el 20.9% de la varianza ($R^2 = .209$), lo cual resultó ser estadísticamente significativo $F(6) = 17.950; p < .001$. Se halló que la situación socioeconómica del trabajador ($\beta = -.266, p < .001$) tuvo una relación débil, negativa y estadísticamente significativa con la intención de abandonar el empleo. Mientras que los factores laborales durante la pandemia del COVID-19 ($\beta = .258, p < .001$) presentaron una relación débil, positiva y estadísticamente significativa con la intención de abandonar el empleo (ver Tabla 6).

Los resultados de la regresión múltiple demostraron relaciones estadísticamente significativas entre las variables independientes y la variable dependiente de Intención de Abandonar el Empleo en el grupo de trabajadores que laboraron de forma remota/híbrida. De acuerdo con ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta parcialmente la hipótesis de trabajo H6, ya que dos de seis fueron los predictores de intención de abandonar el empleo.

En este sentido, los datos de los coeficientes individuales revelaron que los dos mejores predictores de la intención de abandonar el empleo, en modalidad de trabajo remoto-híbrido, fueron: la situación socioeconómica de los trabajadores y los factores laborales durante la pandemia del COVID-19. La relación negativa resaltó que la precaria situación socioeconómica de los trabajadores es una de las

explicaciones de la intención de renunciar al empleo por parte de quienes se hallaron trabajando en modalidad remota/híbrida. Mientras que la relación positiva implicó que la intención de abandonar el

empleo se debió al aumento de los factores laborales durante la pandemia del COVID-19 para quienes trabajaron en esta modalidad.

Tabla 6

Predictores de la intención de abandonar el empleo en modalidad remota e híbrida

Predictor	B	SE B	β	t	p
Constante	7.401	1.020		7.254	.000
Ambiente laboral	.019	.036	.029	.515	.607
Situación socioeconómica	-.099	.020	-.266	-4.913	.000
Beneficios marginales	-.111	.067	-.086	-1.664	.097
Reconocimiento en el trabajo	-.029	.023	-.076	-1.309	.191
Innovación	-.014	.069	-.011	-.209	.835
Factores laborales durante la pandemia del COVID-19	.170	.030	.258	5.704	.000

Discusión

El objetivo de esta investigación fue identificar los principales predictores relacionados con la intención de renunciar al empleo, en una muestra de empleados puertorriqueños que trabajaron durante la pandemia del COVID-19. Específicamente en el periodo de diciembre del 2020 a octubre del 2021.

De acuerdo con los resultados, las variables tales como las oportunidades laborales, la situación socioeconómica y los beneficios marginales, presentaron una relación moderada e inversamente proporcional con la intención de abandonar el empleo. Es decir, la intención de las personas por renunciar a sus trabajos aumentó a medida que estas tres variables disminuyeron (o no estuvieron presentes) durante este periodo de la pandemia. Además, la intención de renunciar tuvo una relación inversa con el ambiente laboral, lo que implicó que aspectos tales como tiempo de descanso y condiciones ambientales disminuyeron durante este periodo, lo que es posible haya motivado la intención por renunciar en aquellas personas que laboraban en modalidad presencial. De otro lado, la relación positiva entre la intención a de abandonar el empleo y los Factores Laborales Durante la Pandemia del COVID-19, tales como la dificultad del balance vida-trabajo, el miedo al contagio y la pérdida de las relaciones con los compañeros de trabajo, fueron propulsores para que muchas personas que trabajaron en modalidad presencial idearan la posibilidad de

renunciar a sus empleos. Estos hallazgos son cónsonos con las investigaciones de Awan et al. (2021) y Chen y Qi (2022).

Así mismo, los resultados anteriores fueron similares para la submuestra de las personas que laboraron en modalidad remota o híbrida. En particular, las variables independientes tales como reconocimiento laboral, beneficios marginales, situación socioeconómica, condiciones ambientales del trabajo y la innovación en el trabajo, se relacionaron de manera negativa con la intención de abandonar el empleo. Lo que significó que a medida que los trabajadores percibieron que dichas variables independientes fueron disminuyendo (o no estuvieron presentes), aumentó la intención por renunciar a su empleo. Así mismo, en esta submuestra la intención de abandonar el empleo también aumentó cuando los Factores Laborales Durante la Pandemia del COVID-19 aumentaron; es decir, cuando el miedo al contagio y la carga laboral aumentada estuvo presente en quienes se hallaron en trabajos remotos/híbridos. El aumento de carga laboral también fue un aspecto que concuerda con los resultados de la investigación de Cook (2021).

De acuerdo con lo hallado en las regresiones múltiples, la intención de abandonar el empleo puede explicarse a partir de aspectos particulares para cada una de las modalidades de trabajo. Puntualmente, los mejores predictores de la intención de abandonar el

trabajo, para quienes trabajaron en modalidad presencial fueron: la situación socioeconómica, las oportunidades laborales, los beneficios marginales y los factores laborales durante la pandemia. De otra parte, para aquellos que laboraron en modalidad remota o híbrida, se halló que la situación socioeconómica y los factores laborales durante la pandemia fueron los mejores predictores de la intención de abandonar el empleo.

Particularmente, para ambas modalidades tanto presencial como remota/híbrida, la situación socioeconómica, específicamente el salario, fue motivo suficiente para querer buscar un mejor empleo o renunciar al actual. Al respecto, estudios previos como el de Steinmetz et al. (2014), señalaron la relación negativa y estadísticamente significativa entre los salarios y la intención de abandonar el empleo, por lo que puede entenderse que, el salario de por sí ya es un factor determinante para que las personas permanezcan en sus trabajos y durante el periodo de pandemia no fue la excepción. Por lo tanto, es relevante anotar lo señalado en el estudio de Sora et al. (2010), sobre la dependencia económica que tienen las personas de su empleo. Puntualizaron que aquellas personas que se perciben más calificadas (con más preparación académica y profesional), son quienes presentarán mayores intenciones de abandonar la organización, dado que su necesidad no propiamente se limita a lo económico. Por lo tanto, con o sin la crisis de la pandemia del COVID-19, el salario es una variable determinante para que un trabajador decida si permanece o no en un empleo, pero no es la única variable que determina dicha decisión.

Como bien se mencionó en los resultados, los mejores predictores de la intención de abandonar el empleo para el grupo que trabajó de forma presencial, adicional a lo socioeconómico, fueron las oportunidades laborales y los beneficios marginales. Al respecto, los resultados coinciden con lo reportado en el Índice de Tendencias Laborales 2022, realizado por Microsoft (2022). En el mismo se señalan las razones por las cuales las personas renunciaron a sus trabajos durante el COVID-19, hallando consenso en cinco aspectos principales: bienestar personal o salud mental (24 %), equilibrio entre la vida laboral y personal (24 %), riesgo de contraer COVID-19 (21 %), falta de confianza en la alta gerencia/liderazgo (21 %) y falta de horarios de trabajo flexibles o ubicación (21 %). También, se halló que no recibir promociones o el ascenso que se esperaba, fue otra razón por la cual las personas renunciaron a su empleo, y ocupó el puesto número siete en la lista con un 19%. Los datos de Microsoft (2022) dejan ver que las personas buscan mayores niveles de autorrealización y

esperan acciones organizacionales en las que se reconozcan las necesidades de las personas y se les brinden oportunidades adecuadas de desarrollo, crecimiento personal y profesional. Puesto que, la satisfacción de estas condiciones redundará en niveles aumentados de compromiso laboral y menores intenciones de abandonar el empleo (Ruiz-Rosa et al., 2020). Adicionalmente, en los resultados del estudio se evidenció que el reconocimiento es fundamental para la retención laboral. Aspecto que también se relaciona con el bienestar, el compromiso, el sentido de pertenencia, el éxito financiero, la productividad, la disminución en incidentes laborales y menor ausentismo (Gallup, 2023)

Así también, en los resultados del presente estudio, otro predictor de la intención de renunciar al empleo común para toda la muestra fueron los Factores Laborales durante la pandemia del COVID-19, de los que se destacan: el lograr un balance entre la familia (o aspectos personales) y el trabajo, gestionar los acomodos que muchos tuvieron que realizar en el hogar, la percepción de sobrecarga laboral, y todas las adaptaciones para lograr cumplir con las actividades laborales que demandó el trabajo remoto o híbrido. De igual forma, quienes trabajaron de forma presencial, tuvieron que lidiar con el miedo al contagio con el virus, el aumento en la carga laboral y los cambios en las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo debido a las conductas preventivas que se tomaron durante ese tiempo (Vera Rodríguez et al., 2022).

En relación con el miedo al contagio, Günaydin (2021) refiere en su artículo que el miedo al COVID-19 tuvo un impacto negativo en la productividad de los empleados y un impacto positivo en la intención de abandonar el empleo. En otras palabras, aquellos empleados que presentaron mayores niveles de miedo al COVID-19, tuvieron menor productividad laboral y niveles mayores de intención de abandonar el trabajo, estos resultados fueron cónsonos con los resultados del presente estudio, dado que el miedo al contagio fue uno de los factores laborales a los que se enfrentaron quienes laboraron de manera presencial en la pandemia del Covid-19.

Por otro lado, y contrario a lo hallado en este estudio, Matsuo et al. (2021) encontraron que, un grupo de enfermeras que presentaron niveles más bajos de “afán de lograr un balance entre la vida laboral y familiar”, denotaban niveles más altos de intención de abandonar sus empleos.

Los factores anteriormente señalados fueron catalizadores del estrés que a su vez incidió en la

intención de abandonar el empleo. Al respecto, Chen y Qi (2022) hallaron que el estrés laboral y el miedo al contagio que vivieron los trabajadores estadounidenses en el pico de la pandemia del COVID-19 se relacionó directamente con la intención de abandonar el empleo. Sin embargo, dicha intención de abandonar el trabajo fue mediada por el nivel de miedo al contagio que experimentaron las personas y cuán resilientes fueron para poder soportar el estrés que causó la situación laboral y así no renunciar a sus trabajos (Chen & Qi, 2022).

En relación con lo anterior, la sobrecarga laboral también fue una variable importante para todas las personas que trabajaron durante la pandemia, ya que el proceso de transición, acomodo y ajuste provocó que las personas se sintieran cansadas, que sus horas de trabajo fueran más largas de lo normal y experimentarían algunas molestias físicas, además de sintomatología relacionada con el estrés y la ansiedad (Plascencia De la Torre & Castellanos Gutiérrez, 2023; Vera Rodríguez et al., 2022). Esta situación se relaciona con los Factores Laborales durante la pandemia por el COVID-19 mencionados en este estudio, así como los resultados obtenidos en el estudio de Kantorski et al. (2022), quienes reportaron que un segmento de los participantes tuvo la intención de abandonar la profesión; intención que a su vez se relacionó positivamente con la sobrecarga de trabajo y lesiones en la piel por el uso de equipos de protección personal. Dichos resultados, reflejan la necesidad de mejorar las estrategias de retención de trabajadores sin distinción del tipo de organización o el tiempo de producto/servicio que ofrecen; sobre todo, mejorar los planes estratégicos para afrontar situaciones como la crisis laboral vivida durante el COVID-19.

Limitaciones

Por haber sido esta una investigación en línea (virtual) y haberse dado durante la pandemia del COVID-19, tiempo el cual las comunicaciones y mucho del trabajo se realizaban de manera virtual o híbrida, es posible que se haya dado una sobre saturación de información electrónica, lo cual pudiera considerarse una variable ambiental que pudo haber limitado la participación de los participantes en el estudio. Otras variables ambientales que pudieron haber afectado la participación incluyen problemas de acceso a internet, las interrupciones en el suministro eléctrico en el país, el nivel de interés de los sujetos en participar, el dispositivo electrónico utilizado para completar los instrumentos (celular, computadora o tableta), entre otros factores. Por otro lado, la extensión de los instrumentos utilizados, reflejada en la cantidad de reactivos, pudo influir en el abandono

parcial de los cuestionarios. Asimismo, el uso de un muestreo no probabilístico representó una limitación para la generalización de los resultados a toda la población trabajadora de Puerto Rico.

Implicaciones Prácticas

Revisión de las reformas laborales de las décadas de 1990 y 2000. Es recomendable realizar un análisis exhaustivo de las reformas laborales implementadas en el país durante las décadas de los años 1990 y 2000, ya que tales políticas no han demostrado un aumento significativo en la inversión extranjera ni en la competitividad del país en los mercados internacionales. De hecho, la reducción de derechos laborales resultante podría ser un factor explicativo del fenómeno de “la gran renuncia” observado en Puerto Rico durante la pandemia de COVID-19.

Evaluación continua de la política salarial. Se sugiere revisar de manera periódica la política salarial vigente en el país. Como se destacó en el estudio de Vera et al. (2020), desde la década de 1950 se han implementado políticas de salarios bajos con el objetivo de atraer inversiones extranjeras. Sin embargo, los resultados de este estudio y el de Vera et al. (2020), evidencian una marcada precariedad laboral. Los trabajadores en Puerto Rico enfrentan una preocupación constante por la estabilidad de sus finanzas personales y familiares, lo que resalta la necesidad de ajustes salariales que reflejen mejor las condiciones económicas actuales.

El cambio de paradigma en la gestión del trabajo y los trabajadores. Es necesario promover un cambio de paradigma en la gestión del trabajo y del capital humano en el país. Se recomienda la implementación de modelos de Organizaciones Psicológicamente Saludables y prácticas de liderazgo positivo, con el fin de influir de manera favorable en los comportamientos organizacionales. Estas iniciativas, de sostenerse en el tiempo, podrían consolidarse como prácticas culturales que fomenten la salud integral y el bienestar de las personas en el entorno laboral.

Mejoras en incentivos y apoyos durante periodos de emergencia. Se recomienda establecer y fortalecer los incentivos y ayudas destinadas a los trabajadores en contextos de emergencia. Es importante considerar la implementación de compensaciones para aquellos empleados que, en situaciones futuras, deban modificar sus espacios personales para cumplir con sus funciones laborales. Durante la pandemia del COVID-19, muchos trabajadores adaptaron sus hogares para continuar con sus labores diarias, incurriendo en gastos no reembolsados, lo que destaca

la necesidad de políticas que reconozcan y compensen estos esfuerzos.

Conclusión

Se estima que los resultados de este trabajo pudieran ser relevantes para atender las necesidades futuras de los trabajadores en situaciones de emergencia y de desastres naturales. Además, los autores concurren en que las organizaciones laborales deberán atender muchos de los factores, tanto higiénicos como motivacionales que resultan de esta

investigación como predictores del abandono del empleo. En tiempos pospandémicos, marcados por la dificultad de encontrar el talento humano para lograr las metas organizacionales y por las bajas intencionales en la productividad, denominadas como *quiet quitting*, el costo de no crear modelos de gestión del talento humano que logren balancear las necesidades de los individuos con las metas organizacionales puede representar grandes pérdidas tanto para las organizaciones laborales como para las sociedades en general.

Referencias

- Awan, F. H., Dunnan, L., Jamil, K., Gul, R. F., Anwar, A., Idrees, M., & Guangyu, G. (2021). Impact of role conflict on intention to leave job with the moderating role of job embeddedness in banking sector employees. *Frontiers in Psychology, 19*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719449>
- Chen, H., & Qi, R. (2022). Restaurant frontline employee's turnover intentions: Three-way interactions between job stress, fear of COVID-19, and resilience. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 38*(7), 2535-2558. <https://doi.org/jscb>
- Cimaroli, V., Bryant, N.S., Falzarano, F., & Stone, R. (2022). Job resignation in nursing homes during the COVID-19 pandemic: The role of quality employer communication. *Journal of Applied Gerontology, 41*(1), 12-21. <https://doi.org/10.1093/geroni/igab046.956>
- Cook, I. (2021, 15 septiembre). Who is driving the great resignation? *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/09/who-is-driving-the-great-resignation>
- Gallup. (2023). *From praise to profits: The business case for strategic recognition*. <https://www.gallup.com/analytics/472658/workplace-recognition-research.aspx>
- Günaydin, H. D. (2021). Impacts of personality on job performance through COVID-19 fear and intention to quit. *Psychological Reports, 124*(6), 2739-2760. <https://doi.org/10.1177%2F00332941211040433>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Kantorski, L.P., Oliveira, M. M., Alves, P.F., Treichel, C. A. S., Wünsch, C.G., Santos, L.H., Pinheiro, G. E.W. (2022). Intención de abandonar la profesión de enfermería durante la pandemia del COVID-19. *Revista Latino-Americana de Enfermagem, 30*, Artículo e3612. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.5815.3549>
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2018). Work-family conflict/family-work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): Moderating role of needs for family friendly practices as "resource passageways". *The International Journal of Human Resources, 29*(16), 2399-2430. <https://doi.org/gf49ch>
- Matsuo, M., Susuki, E., Takayama, Y., Shibata, S., & Sato, K. (2021). Influence of striving for work-life balance and sense of coherence on intention to leave among nurses: A 6-month prospective survey. *Inquiry, 58*, 1-9. <https://doi.org/jwsq>
- Microsoft. (2022). *2022 Work trend index: Annual report. Great expectations: Making hybrid work work*. <https://bit.ly/448d63m>
- Moreno-Jiménez, B., Díaz-Gracia, L., & Garrosa Hernández, E. (2012). La agresión laboral y la intención de abandono: Evaluación del papel mediador de la satisfacción laboral. *Revista Mexicana de Psicología, 29*(2), 125-135. <https://bit.ly/41HKXyv>

- Paillé, P., Raineri, N., & Valeau, P. (2016). The effects of the psychological contract among professional employees working in non-professional organizations. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 71(3), 521-543. <https://www.jstor.org/stable/26301353>
- Plascencia De la Torre, J. C., & Castellanos Gutiérrez, C. L. (2023). Estados emocionales agudos en pobladores mexicanos durante la pandemia de COVID-19. *Revista de Psicología*, 1(1), 377-400. <https://doi.org/10.18800/psico.202301.014>
- Ros, E. (2022, 25 de octubre). La 'gran renuncia': Cuando el trabajo ya no es la vida. *La Vanguardia*. <https://bit.ly/3lzCdul>
- Ruiz-Rosa, D., Rodríguez-Montalbán, R., & Sánchez-Cardona, I. (2020). Aburrimiento laboral ¿Un posible mediador de la intención de abandono? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 39(1), 55-67. <https://bit.ly/3S2vzJ5>
- Sacks, K., Hunt, P., Leijen, Ä., & Lepp, L. (2021). To stay or not to stay: An empirical model for predicting teacher persistence. *British Journal of Educational Studies*. <https://doi.org/jscd>
- Sallan, J. M., Simo, P., Fernández, V., & Enache, M. (2010). Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad. *Cuadernos de Gestión*, 10(2), 15-28. <https://doi.org/chwffk>
- Sarraföglu, G. B., & Günsay, M. M. (2020). The effects of organizational justice and organizational silence on job satisfaction and employees' intention to leave. *Journal of Knowledge Economy and Knowledge Management*, 15(2), 85-97. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1463596>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale* [Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo]. <https://www.wilmarschaufeli.nl/downloads/>
- Sora, B., Caballer, A., & Peiró, J. M. (2010). Los efectos de la inestabilidad laboral en el trabajador y la dependencia del empleo. *Revista Internacional del Trabajo*, 129(1), 65-80. <https://doi.org/fncrjh>
- Steinmetz, S., de Vries, D. H., & Tijdens, K. G. (2014). Should I stay or should I go? The impact of working time and wages on retention in the health workforce [¿Debo permanecer o debo ir? El impacto del tiempo de trabajo y los salarios en la retención del personal sanitario]. *Human Resources for Health*, 12(1), 1-24. <https://doi.org/f55jv4>
- Tarhan, M., Doğan, P., & Kürklü, A. (2022). Nurse-physician collaboration, intention to leave job, and professional commitment among new graduate nurses. *Nursing Forum*, 57, 252-259. <https://doi.org/jscf>
- Treuren, G. J. M., & Frankish, E. (2014). Pay dissatisfaction and intention to leave: The moderating role of personal care worker client embeddedness. *Nonprofit Management and Leadership*, 25(1), 5-21. <https://doi.org/jscj>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31, 207-213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2022a, enero 29). *Jobs opening and labor turnover survey:2011-2021*. <https://data.bls.gov/timeseries/JTS0000000000000000TSR>
- U.S. Bureau of Labor Statistics. (2022b, enero 4). *Table 4. Quits levels and rates by industry and region, seasonally adjusted*. <https://www.bls.gov/news.release/jolts.t04.htm>
- Vera Rodríguez, H. A., Castellanos-Barreto, J., Velázquez Lugo, A. L., González Valles, R. O. & Rosario-Hernández, E. (2020). ¿Trabajo decente o precariedad laboral? Una aproximación a la situación de los trabajadores en Puerto Rico. https://publicaciones.pucpr.edu/version_digital/trabajo_decente/
- Vera Rodríguez, H. A., Castellanos-Barreto, J., Velázquez González, H. J., Pietri Gómez, L.,

Rosario-Hernández, E., Velázquez Lugo, A. L., & González Valles, R. O. (2022). *La situación de los trabajadores en Puerto Rico durante la pandemia provocada por el COVID-19: Precariedad, soledad laboral e intención de abandonar el empleo.*

https://publicaciones.pucpr.edu/version_digital/trabajadores_covid/?fbclid=IwAR0igVx7mj1TbIoUU-iWH8j_luUAYJ6qA2L1s_L2IwKqxx3xUa-xkhrduUg

Conflicto de Intereses: Los/as autores/as declaran no tener conflictos de intereses asociados con la publicación.

Aprobación de la Junta de Revisión Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: El presente estudio gestionó la aprobación y autorización de la Junta de Revisión Institucional (IRB) de Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Ponce, Puerto Rico.

Consentimiento Informado: Las personas participantes completaron el consentimiento informado de forma voluntaria.

Financiamiento: Esta investigación no tuvo financiamiento.

Información de los Autores:

Dr. Hernán A. Vera-Rodríguez
Doctor en Administración Pública
Catedrático en Administración Pública y director del Observatorio de Sociedad, Gobernanza y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Recinto de Ponce.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6159-7304>
Correo electrónico: hvera@pucpr.edu

Dra. Jennifer Castellanos-Barreto
PhD en Psicología Industrial Organizacional
Ayudante del director del Observatorio de Sociedad, Gobernanza y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Recinto de Ponce.
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4099-2652>
Correo electrónico: jennifer_castellanos@pucpr.edu