

ORIGINAL

Staff turnover in companies

Rotación de personal en las compañías

Diana Paola Martínez Díaz¹  

¹Corporación Unificada Nacional de Educación Superior. Bogotá, Colombia.

Citar como: Díaz DPM. Staff turnover in companies. Management (Montevideo). 2023; 1:16. <https://doi.org/10.62486/agma202316>.

Enviado: 31-07-2023

Revisado: 06-11-2023

Aceptado: 14-12-2023

Publicado: 15-12-2023

Editor: Misael Ron 

ABSTRACT

Over time and part of the recent events left by the last pandemic, the importance of job stability becomes increasingly relevant, some jobs have been recovered, others replaced, or organizations reduce their staff, using technology to replace positions, and thus do not require a human resource. The demand for skills to access a position is increasing, academic work experience, career and age, which are determining factors, on the other hand the cost of living, which has also had significant growth, this leads to people idealize themselves and have a job, which they must maintain due to the economic balance that this represents, despite all these factors, people continue to leave their jobs, personnel turnover within a company continues to have a strong impact, becoming an intriguing fact; What may be happening within companies so that employees continue to abandon their jobs, what are those factors for an employee to make the decision to leave their stability and be adrift, taking into account that this directly affects their economic needs? , there are different components, both internal and external.

Keywords: Company; Contract; Economy; Employees; Salary; Skills; Work Environment.

RESUMEN

A través del tiempo y parte de los recientes hechos que ha dejado la pasada pandemia, cada vez se hace más relevante la importancia en la estabilidad laboral, algunos empleos han sido recuperados, otros reemplazados, o las organizaciones reducen su personal, usando tecnología para suplir cargos, y así no requieren un recurso humano. Cada vez es mayor la exigencia en las competencias para acceder a una posición, académicas laborales de experiencia, trayectoria y de edad, las cuales son determinantes; por otro lado el costo de vida, el cual también ha tenido un crecimiento importante, esto lleva a las personas a idealizar y tener un empleo, el cual deben conservar por el equilibrio económico que esto representa, a pesar de todos estos factores las personas siguen dejando sus trabajos, la rotación de personal dentro de una empresa sigue teniendo un fuerte impacto, convirtiéndose en un hecho intrigante; que puede estar ocurriendo al interior de las compañías para que los empleados sigan abandonando sus trabajos, cuáles son esos factores para que un empleado tome la decisión de dejar su estabilidad y estar a la deriva, teniendo en cuenta que ello afecta directamente sus necesidades económicas, hay diferentes componentes tanto internos como externos.

Palabras clave: Ambiente Laboral; Compañía; Competencias; Contrato; Economía; Empleados; Salario.

INTRODUCCIÓN

En Colombia la tasa de desempleo ha tenido una disminución frente al año 2022, la pasada pandemia arrasó fuertemente con una gran cantidad de empleos formales, sin embargo, algunas compañías han venido recuperándose poco a poco, esto ha permitido que se vuelvan a tener los mismos cargos dentro de la estructura

organizacional, dando cabida a la contratación de nuevo personal o por el contrario algunos fueron reemplazados por inteligencia artificial, un claro ejemplo de ello fueron los chat Bot los cuales antes eran operadores quienes ofrecían orientación al cliente y resolvían el problema o inquietud que presentaran los usuarios.^(1,2,3)

No obstante, no es solo re estructuración o el desplazamiento del recurso humano por tecnología, los criterios de elegibilidad para un cargo deben tener determinadas competencias el nivel académico de un colombiano promedio se encuentra entre la primaria y reduciendo las posibilidades de acceder a un empleo formal, otra competencia obedece a la experiencia laboral, si bien la formación es vital el haber ejercido un oficio similar también es importante, para el caso de los jóvenes esto representa una causal de rechazo,⁽⁴⁾ no todas las empresas optan por dar una oportunidad de primer empleo, la falta de experiencia es un factor determinante a la hora de hacer una selección de personal, no obstante también está el lado opuesto, son aquellas personas cuya experiencia es amplia, sin embargo la edad promedio en la que se encuentran no está dentro del estándar que tiene el mercado para los cargos.⁽⁵⁾

Otro factor que ha tenido impacto en la empleabilidad corresponde a las necesidades económicas, que tienen las personas que conforman la sociedad, para el 2023 se presentó un alza significativa en la canasta familiar productos, bienes y servicios básicos, en algunos casos dos o más miembros de un núcleo familiar deben tener empleo y así poder suplir dichas necesidades basados en las estadísticas el 43,2 % de los hogares colombianos devengan un o menos de un salario mínimo mensual legal vigente.^(6,7,8)

Las obligaciones financieras, educativas, han llevado al colombiano promedio a buscar una estabilidad laboral, permitiendo así tener un ingreso fijo mensual con lo que han solventado sus necesidades, para las personas quienes tienen pequeños negocios se convierte en una variación y cuando las utilidades se vuelven negativas, se opta por la búsqueda de emplearse.⁽⁹⁾

Se consideraría, que mantener un empleo se convierte en una necesidad, sin embargo las compañías siguen teniendo rotación de personal, el cual dentro de un criterio global se consideraría que los factores que influyen en este son más fuertes que los concernientes por mantener una estabilidad laboral, a pesar de todas estas características antes mencionadas existen otras prioridades que permiten tomar decisiones aunque ello implique correr riesgos, esto involucra su parte, física, emocional integridad moral, entre otros, sin embargo parte de esta rotación no solo obedece al recurso humano sino también de la compañía, a lo largo de este artículo se verán reflejadas las diferentes causales y los factores que las influncian.

MÉTODO

El presente artículo es el resultado de la investigación de revisión de diferentes instrumentos, apoyado en el proceso experiencial del autor en campo, la recopilación de la historia en ámbito laboral, afianzado por los textos argumentativos con diferentes documentos normas y leyes que permiten identificar con ejemplos los factores descritos en los resultados.⁽¹⁰⁾

Participantes

Los diferentes documentos legales, estadísticos, artículos y libros tomados de la normatividad colombiana cuya información se encuentra vigente.

Procedimiento

Se consolidó toda la documentación obtenida de las diferentes páginas web, se construyó el artículo basado en la historia laboral colombiana, materializando el escrito con resúmenes de la información, argumentando algunos con normas y reportes estadísticos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Existen tres factores que influyen en la rotación de personal, estos representan tanto elementos internos como externos que se derivan por disposiciones tanto de la compañía como del empleado, los cuales se definen en subcategorías:

Factores Económicos

Salario-En el mercado laboral, según indica el Departamento administrativo de la función pública (2023), existen escalas salariales las cuales están atadas a la formación académica y experiencia laboral, esta última se encuentra asociada al tiempo que la persona haya estado vinculada con un trabajo y el desempeño que haya tenido en el mismo, estas escalas son la base en una compañía, sin embargo cada una tiene sus propios rangos salariales cuando una persona con ciertas características y competencias determina que sus cualidades no están siendo retribuidas con el estándar del mercado, busca una alternativa que compense sus habilidades, para el caso de las escalas internas no solo es importante la casuística antes mencionada también la igualdad de salarios, cuando los cargos tienen las mismas funciones, esto genera en las personas inconformidad por la falta de equidad, de alguna manera esto desvirtúa un poco las competencias y se categoriza más hacia la carga

la laboral.^(11,12,13)

Otro punto importante es el salario emocional, si bien este modelo es relativamente nuevo en el mercado laboral, también ha sido un determinante para afianzarse dentro de una compañía, este tipo de beneficios permiten que el trabajador quiera permanecer en una organización, si bien el tema monetario sea la razón principal en un vínculo laboral, cosas como el tiempo libre son parte esencial para mantener el mismo.^(15,16,17,18)

Estabilidad laboral-Debido a que algunos oficios requieren solo un tiempo determinado en una compañía, esto hace uso de un contrato temporal termino fijo,⁽¹⁹⁾ en algunos casos se presenta por obra o labor, si bien estos contratos están amparados por la ley, también es importante recalcar que los mismos tienen una desventaja frente a un contrato a término indefinido, puesto que las garantías de este último tienen mayor impacto,^(20,21,22) algunas características son las prestaciones sociales, si bien en los tres se deben pagar, para el caso de obra o labor el empleado debe ser liquidado constantemente, esto no permitirá crear un hábito de ahorro el cual pueda guardar las cesantías (para cuando el empleado este cesante y no tenga un empleo), otra es el acceso a préstamos para educación, vivienda entre otros, esto es determinante en un banco a la hora de otorgar un crédito, la carencia de antigüedad y el respaldo del tipo de contrato son vitales, este factor también influye en la búsqueda de empleos que tengan tendencia de estabilidad por el tipo de contrato.^(23,24)

Tiempo extra trabajado y sobrecarga laboral sin pago-Todos los factores son importantes y la sobre carga laboral, no obstante, en algunas compañías se tergiversa la cláusula de los contratos donde se habla del manejo de personal de confianza, donde al contar con esta característica no aplica para el pago de horas extras,⁽²⁵⁾ sin embargo, la asignación de tareas requiere un tiempo adicional el cual no es remunerado y cuando este se vuelve recurrente, genera malestar.^(26,27,28,29)

Estado económico de la compañía y reestructuran el personal-Para este factor que es netamente externo el cual depende del entorno económico, el mejor ejemplo se basa en la pasada pandemia la cual afecto a la economía mundial generando una tasa significativa de desempleo.^(30,31,32,33)

Competencias y Habilidades

Clima laboral-Para entender un poco más el contexto de este factor es importante conocer las características que lo componen, sin dejar de mencionar que parte del éxito de una compañía que no solo impacta la rotación, es el clima laboral.⁽³⁴⁾ Este inicia desde sus directivos quienes no solo deben exigir resultados, si no también ofrecer a los empleados un liderazgo que permita crear alianzas, la buena comunicación juega un papel importante,^(35,36,37) para un progreso exitoso de actividades, el permitirle tener autonomía en el desarrollo de sus procesos genera confianza.^(38,39,40,41)

Por otra parte se encuentra el clima entre compañeros que en algunas oportunidades son trabajos en equipo donde todos son encaminados al mismo objetivo, llevando así al cumplimiento eficaz, sin embargo cuando estas características no se dan y por el contrario solo se exigen resultados sin que esto este acompañado de la autonomía y alianzas antes mencionadas,⁽⁴²⁾ haya por parte de los equipos de trabajo desigualdad, el entorno y espacio de trabajo no sea el adecuado conlleva a la desmotivación y posterior deserción de un empleado.^(43,44,45,46,47) La compañía debe hacer un monitoreo constate y evaluación del clima para asegurar el cause correcto del mismo.^(48,49,50,51)

Cumplimiento de normas-Todas las compañías legalmente constituidas tienen reglamento interno de trabajo el cual contiene las normas de convivencia que deben cumplir los empleados cuando firman el contrato, en algunas ocasiones cuando estas normas son infringidas hay sanciones u otro tipo de castigos que tienen relevancia media dentro de la organización, sin embargo hay otras que trasgreden el bienestar de los demás empleados y la compañía por ejemplo los hurtos y el consumo de sustancias psicoactivas son consideradas como hechos relevantes para un despido justificado.^(52,53,54)

Autocapacitación-En un mundo donde la era digital está llevando la delantera innovando constantemente es necesario ir en paralelo con esta, cada vez se hace más necesario capacitarse y manejar las nuevas herramientas que el mercado entrega, porque si bien estas se vuelven obsoletas la competencia entre personas se mide por su conocimiento por tendencias actualizaciones aportes y contribuciones entre otros la compañía acoge a aquellos quienes destaquen en estas competencias.^(55,56,57,58,59)

Productividad y Desempeño

Rendimiento del empleado-El proceso de selección a través de la pruebas técnicas y psicotécnicas de un empleado permite analizar y cuantificar habilidades y características que tiene cada uno, sin embargo, la productividad de un trabajador solo es medible en el momento que se encuentra en campo, por ello si la persona no cumple con el estándar que se requiere para la posición el empleador toma la decisión de cancelar su contrato teniendo así que reemplazar a la persona en esa posición.^(60,61,62,63)

Conciliación vida trabajo-Hay diferentes participantes en este factor tales como: el empleado, la compañía, las familias entre otros, el foco se centra en la compañía y el empleado,^(64,65,66,67,68,69) si bien debe haber un cumplimiento de objetivos y metas por parte del trabajador esto debe estar engranado con su capacidad y el

horario laboral establecido, puesto que ello le permitirá realizar otras actividades extra laborales que ayuden a su formación educativa, intelectual,^(70,71) el tiempo en familia, adicionalmente la carga mental que puede ser disipada al tener ambientes diferentes al del trabajo, en algunas oportunidades la necesidad económica llevan a un empleado a amoldarse a estas jornadas y dejar de lado las otras actividades,^(72,73,74) sin embargo esto genera algunas vertientes que disminuyen la fluidez de los procesos como bajo rendimiento en el trabajador, por otro lado agotamiento físico y mental del mismo, en este último es donde se toma la determinación de buscar otra opción laboral que le permita desarrollar otras actividades.^(75,76,77)

Acoso laboral-La modalidad de gran parte de las compañías es el manejo de indicadores de gestión, esto ha conllevado a que cada posición dentro una organización tenga un nivel de responsabilidad, sin embargo algunas posiciones de subordinación son transgredidas porque hay un abuso de poder y se tergiversan las órdenes a tratos inadecuados en algunos casos palabras soeces o inapropiadas, agresiones verbales que abordan de forma negativa las competencias hacia los trabajadores.^(78,79,80) el manejo de liderazgo no solo debe componerse de encaminar los procesos hacia el objetivo de los indicadores,⁽⁸¹⁾ también debe existir un acompañamiento idóneo cordial y amable, esto es aplicable con los mismos compañeros quienes en algunos casos hacen parte de este ámbito.⁽⁸²⁾

Crecimiento laboral-Este factor tiene atadas dos características que corresponden a la compañía o los jefes inmediatos,^(83,84,85,86) para el primer caso así bien hay compañías que no tienen un crecimiento constante, presentan vacantes dentro de su estructura organizacional,⁽⁸⁷⁾ es clave realizar un análisis y convocatoria interna, esta se representa como un modo de incentivo,⁽⁸⁸⁾ una forma crecimiento de un empleado, basado en el mérito cuyo aspecto es fundamental en el desarrollo profesional así mismo se afianza las capacidades y productividad, a través del tiempo el empleado va adquiriendo ciertas habilidades y destrezas en su campo laboral, alternamente en algunos casos complementa su formación académica.⁽⁸⁹⁾

Cuando un trabajador se especializa en un campo, esto le permite agilizar las tareas asignadas llevando a mejorar los procedimientos e implementar eficiencias dentro de los mismos, sin embargo, cuando dejan de haber nuevas tareas, el proceso pasa a un estado cíclico rutinario y repetitivo dando como resultado es un efecto de estancamiento y perpetuidad.⁽⁶⁵⁾

La segunda característica está asociada a la jerarquización, si bien es importante evaluar las competencias de un trabajador, cuantificar las capacidades que tiene para asumir un nuevo rol dentro de la compañía, un punto clave es la injerencia que los jefes tengan para dar esa visibilidad, en algunas oportunidades estos no permiten que los empleados realicen propuestas o expongan sus ideas por temor a ser sustituidos, ello también da paso a que sus conocimientos sean cuestionados, por tanto no consienten que un subordinado hable con un superior de mayor rango y de hacerlo debe estar presente, en algunos casos el jefe recopila la información de una nueva idea y proyecto y lo muestra como propio esto también permite que se opaque las buenas competencias del autor original quien no recibe gratificación por ese valor agregado, estas características tanto de la compañía por no tener en cuenta al talento interno y del jefe por no apoyarlo, pronto finaliza en la deserción del trabajador.⁽⁹⁰⁾

CONCLUSIONES

El mundo es cambiante y con él las necesidades, prioridades entre otras variables, es decir todo se convierte en ciclos, esto permite que las compañías cada vez busquen recursos que les generen eficiencias dentro de sus procesos y minimicen sus gastos, ayudando así a obtener utilidades representativas, esto es apropiado no obstante, debe existir un equilibrio, no solo puede reflejarse en ahorros, también debe verse en la inversión a los trabajadores, la compensación no siempre debe ser de carácter monetario, también medios como el reconocimiento, capacitación, orientación, tiempo libre, atención de los directivos, encuestas de clima laboral, permiten tener un ambiente sano y una visibilidad de como percibe el empleado a la organización y sus procesos.

Los seres humanos por naturaleza carecen de conformidad, llevado al plano laboral siempre buscan mejores opciones, la calificación de las competencias cualitativa y cuantitativamente, son un descriptivo que llevan para categorizarse dentro de una escala salarial, siempre hay expectativas altas y se espera retribución constate, sin embargo en algunas oportunidades no se hace alguna contribución, no se requiere ser creador de un proyecto, basta con brindar pequeños aportes, tales como como optimizar recursos, ahorrar servicios públicos, realizar el trabajo de forma adecuada con integridad valores y ética, esto equivale a una forma de inversión para ser usado en el beneficio propio y de otros empleados.

REFERENCIAS

1. Huapaya-Ruiz R, Meneses-Claudio B. Applicable methodologies for business continuity management in IT services: A systematic literature review. *Data and Metadata* 2024;3:182-182. <https://doi.org/10.56294/dm2024182>.

2. Soto HSB. Of the virtual as a promotor of interpretations in the acting of the contemporary subject. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023;3:102-102. <https://doi.org/10.56294/cid2024102>.

3. Aveiro-Róbaló TR, Pérez-Del-Vallín V. Gamification for well-being: applications for health and fitness. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:16-16. <https://doi.org/10.56294/gr202316>.

4. Londoño S. Desempleo, la otra pandemia [Magister en periodismo, Universidad Del Rosario]. Artículo digital. 2021. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/46da4401-ecb2-4cc4-b6dc-9defb7103a81/content>

5. Pérez-Hernández G, Téllez NR, C JJR, S LGL, L OG. Use of videos as a method of learning in social service projects. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023;3:100-100. <https://doi.org/10.56294/cid2023100>.

6. Castillo JIR. Aumented reality im surgery: improving precision and reducing risk. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:15-15. <https://doi.org/10.56294/gr202315>.

7. Zapata RE, Tarazona M, García WAV. Régimen Especial de Zonas Económicas Sociales Especiales: un estudio en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias* 2022;1:361-361. <https://doi.org/10.56294/sctconf2022361>.

8. Ascencio Vargas A, Campo Ramírez JE, Ramírez Roldán AF, Zapata Cardona L. Importancia de la planeación estratégica en las áreas de gestión humana de las organizaciones. *Rev Fundación Universitaria Luis Amigó*. 2016;3(1):116-122. Disponible en: <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/RFunlam/article/view/1899/1513>

9. Zavala-Soledispa BE, Soledispa-Cañarte BJ, Soledispa-Cañarte PA, Tomalá GMS, López AC. La gestión educativa como impulsora de la investigación científica y tecnológica: Nuevos horizontes de innovación. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2022;2:165-165. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2022165>.

10. Soler V, Pérez A, Pérez E, Calabuig M, Pons B, Campoy F, et al. Cuadernos de investigación aplicada. *3CIENCIA*. 2018. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7173587>

11. Rodríguez-Pérez JA. Augmented reality as an accessory technology in surgery. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:27-27. <https://doi.org/10.56294/gr202327>.

12. Cardoza W, Rodriguez C, Pérez-Galavís A, Ron M. Work psychosocial factors and stress in medical staff in the epidemiology area of a public institution. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023;3:52-52. <https://doi.org/10.56294/ri202352>.

13. Suárez EJC. Cursos de calidad para una educación superior virtual de calidad. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias* 2023;2:575-575. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023575>

14. Raudales-Garcia EV, Acosta-Tzin JV, Aguilar-Hernández PA. Economía circular: una revisión bibliométrica y sistemática. *Región Científica* 2024;3:2024192-2024192. <https://doi.org/10.58763/rc2024192>.

15. Jimenez XC, Vargas JC, Medina PRSO, Victoria SM. Death: between the individual and the social. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023;3:118-118. <https://doi.org/10.56294/cid2023118>.

16. Castillo-Gonzalez W, Lepez CO, Bonardi MC. Augmented reality and environmental education: strategy for greater awareness. *Gamification and Augmented Reality* 2023;1:10-10. <https://doi.org/10.56294/gr202310>.

17. González GM, Prats GM, Vidal VV. Desinformación tecnológica: factores y causas del robo de identidad del cibernauta en el mundo digital. *Data and Metadata* 2024;3:133-133. <https://doi.org/10.56294/dm2023133>.

18. Zabala W, Valencia J, Calderón J, Gonzales C, Bustamante R, Atehortúa F. Gestión y auditoría de la calidad para organizaciones públicas. Editorial Universidad de Antioquia. 2005. Disponible en: https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=EaDovpo6HF4C&oi=fnd&pg=PA95&dq=indicadores+de+gesti%C3%B3n&ots=_zZJV1lws_&sig=eyJueHEX7ezTlhP06qo2_KC20A5o#v=onepage&q&f=false

19. Santos CA, Ortigoza A, Barrios CJC. Nursing students' perceptions of Clinical Clerkship. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:30-30. <https://doi.org/10.56294/mw202330>.
20. David BGM, Ruiz ZRZ, Claudio BAM. Transportation management and distribution of goods in a transportation company in the department of Ancash. *Southern Perspective / Perspectiva Austral* 2023;1:4-4. <https://doi.org/10.56294/pa20234>.
21. Manrique K. Guía Metodológica de instrumentos psicológicos: Aprender de forma práctica sobre pruebas psicotécnicas. 2018. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/559602524/Titulo-Guia-Metodologica-de-instrumentos-psicologicos>
22. Ortiz P, Olaz A. Como lograr un buen clima laboral. ESIC. 2022. Disponible en: <https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=RyFhEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=como+medir+si+hay+un+buen+ambiente+laboral&ots=1le-9o8VY5&sig=t3NuFVkfN6QhA37i8SS22G6Suxo#v=onepage&q&f=false>
23. Sánchez RM. Transformando la educación online: el impacto de la gamificación en la formación del profesorado en un entorno universitario. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:47-47. <https://doi.org/10.56294/mr202347>.
24. Sebo TAR, Oentarto ASA, Situmorang DDB. "Counseling-Verse": A Survey of Young Adults from Faith-Based Educational Institution on the Implementation of Future Mental Health Services in the Metaverse. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:42-42. <https://doi.org/10.56294/mr202342>.
25. López G. Capacitación. *Conciencia Tecnológica*. 2005;27-30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/944/94403013.pdf>
26. Muriel FAZ, Zapata SM, Montoya-Zapata D. Dilemas éticos planteados por el auge de la inteligencia artificial: una mirada desde el transhumanismo. *Región Científica* 2024;3:2024225-2024225. <https://doi.org/10.58763/rc2024225>.
27. Silva C. Impulsando la Neurorehabilitación con Wearables e IoT. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023;3:49-49. <https://doi.org/10.56294/ri202349>.
28. Espinosa RDC, Caicedo-Erazo JC, Londoño MA, Pitre IJ. Inclusive Innovation through Arduino Embedded Systems and ChatGPT. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:52-52. <https://doi.org/10.56294/mr202352>.
29. Dau MAA, Vega LM, Pimiento DT, García MG, Passo JCM. Capital humano y crecimiento empresarial de las Startups: una aproximación al estado de la cuestión. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias* 2023;2:362-362. <https://doi.org/10.56294/sctconf2022362>.
30. Bonilla HAM, Garrido ISM, Coronado LR, Rodríguez MAE. La innovación en el sector servicios y su relación compleja con la supervivencia empresarial. *Región Científica* 2024;3:2024214-2024214. <https://doi.org/10.58763/rc2024214>.
31. Casquete-Tamayo EJ, Mendoza HD. Efectos de la pandemia en la educación, la formación, el trabajo docente y los aprendizajes de los estudiantes. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2023;3:332-332. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023332>.
32. Ron M, Pérez A, Hernández-Runque E. Prevalencia del dolor músculo esquelético auto-percibido y su asociación con el género en teletrabajadores/as del tren gerencial de una empresa manufacturera de alimentos venezolana. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023;3:51-51. <https://doi.org/10.56294/ri202351>.
33. Gonzalez-Argote D, Gonzalez-Argote J. Generation of graphs from scientific journal metadata with the OAI-PMH system. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:43-43. <https://doi.org/10.56294/mw202343>.
34. Gonzalez-Argote J. Navigating the Labyrinth of Communities and Interculturality. *Community and Interculturality in Dialogue* 2021;1:1-1. <https://doi.org/10.56294/cid20211>.

35. Tapia K. Optimización de los factores que influyen en el clima laboral de una empresa [Trabajo de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Archivo digital. 2011. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2911/1/T1035-MBA-Tapia-Optimizaci%3b3n.pdf>
36. Nahi HA, Hasan MA, Lazem AH, Alkhafaji MA. Securing Virtual Architecture of Smartphones based on Network Function Virtualization. *Metaverse Basic and Applied Research* 2023;2:37-37. <https://doi.org/10.56294/mr202337>.
37. Bory E de JP, Naranjo OV, Herrero LB, Flores LGA, Fuentes MGB. Pertinence of the teaching use of virtual classroom by Basic Biomedical Science Department. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:31-31. <https://doi.org/10.56294/mw202331>.
38. Asencios-Trujillo L, Asencios-Trujillo L, Rosa-Longobardi CL, Gallegos-Espinoza D, Piñas-Rivera L. Level of empathy in nursing professionals working in a hospital institution in Callao. *Health Leadership and Quality of Life* 2024;3:44-44. <https://doi.org/10.56294/hl202444>.
39. Gonzalez-Argote J. Navigating the Labyrinth of Communities and Interculturality. *Community and Interculturality in Dialogue* 2021;1:1-1. <https://doi.org/10.56294/cid20211>.
40. Ascencio Vargas A, Campo Ramírez JE, Ramírez Roldán AF, Zapata Cardona L. Importancia de la planeación estratégica en las áreas de gestión humana de las organizaciones. *Rev Fundación Universitaria Luis Amigó*. 2016;3(1):116-122. Disponible en: <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/RFunlam/article/view/1899/1513>
41. Coronado JB, Vidal MPL, Ravilli GA, Rosario MD, Santos AML, Guzman MPS. Conception of death in different cultures and funeral rites in Bolivia, China, Indonesia, Madagascar and USA. *Community and Interculturality in Dialogue* 2023;3:64-64. <https://doi.org/10.56294/cid202364>.
42. Parra AL, Escalona E, Gollo O. Estudio piloto comparativo de medidas antropométricas en bipedestación entre Tablas antropométricas y un Antropómetro Harpenden. *Interdisciplinary Rehabilitation / Rehabilitacion Interdisciplinaria* 2023;3:48-48. <https://doi.org/10.56294/ri202348>.
43. Lichtensztejn M, Benavides M, Galdona C, Canova-Barrios CJ. Knowledge of students of the Faculty of Health Sciences about Music Therapy. *Seminars in Medical Writing and Education* 2023;2:35-35. <https://doi.org/10.56294/mw202335>.
44. Dionicio RJA, Serna YPO, Claudio BAM, Ruiz JAZ. Sales processes of the consultants of a company in the bakery industry. *Southern Perspective / Perspectiva Austral* 2023;1:2-2. <https://doi.org/10.56294/pa20232>.
45. Llano Restrepo P. La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Aglala*. 2014;5(1):34-68. DOI: 10.22519/22157360.700
46. Zapata RE, Guerrero JAO, Narváez FJS, Andrade JMM. Estilos de liderazgo: un estudio en Latinoamérica, Estados Unidos y Europa. *Salud, Ciencia y Tecnología* 2023;3:401-401. <https://doi.org/10.56294/saludcyt2023401>.
47. Henao S, Villa I. Inconstitucionalidad e inconveniencia de la cláusula de dirección, confianza y manejo [Proyecto de curso, Universidad Libre]. Artículo digital. 2023. Disponible en: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25284/Inconstitucionalidad%20e%20inconveniencia%20de%20clausula%20de%20direcci%3b3n%2c%20confianza%20y%20manejo.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
48. Marcelo KVG, Claudio BAM, Ruiz JAZ. Impact of Work Motivation on service advisors of a public institution in North Lima. *Southern Perspective / Perspectiva Austral* 2023;1:11-11. <https://doi.org/10.56294/pa202311>.
49. Segura C. Base de datos fondo de ahorro y crédito empleados colombiana de hoteles s.a. [Proyecto de grado, Universidad Nacional]. Archivo digital. 2004. Disponible en: <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/20027/proyecto%206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
50. Comisión Económica para América Latina [CEPAL]. Recuperación económica tras la pandemia COVID-19. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/53a0ee7d-4368-4dce-8aaf->

0b815888949b/content

51. Gomez R, Ponce E. Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psychologia. Avances de la Disciplina*. 2010;4(2):113-119. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-23862010000200010&script=sci_arttext

52. Salazar GCL, Medina MFM, Claudio BAM, Ruiz JAZ. Product quality and profitability at masisa. *Southern Perspective / Perspectiva Austral* 2023;1:14-14. <https://doi.org/10.56294/pa202314>.

53. Delgadillo M. Todo está caro: el alza en los precios de la canasta familiar. *PESQUISA JAVERIANA*. 2022. Disponible en: <https://www.javeriana.edu.co/pesquisa/todo-muy-carro-alza-canasta-familiar/>

54. Parra-Penagos C, Rodríguez-Fonseca F. La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Rev.investig.desarro.innov*. 2016;6(2):131-143. DOI: 10.19053/20278306.4602

55. Parra E. Informe final proyectos convocatorias internas VII -ft-003-udes [Proyecto de investigación, Universidad de Santander]. Archivo digital. 2020. Disponible en: http://caracoli.cdmb.gov.co/cai/rhc/docs/RHC/Estudios/ft-003_informe_final-2020Proyecto%2005717Eliana%20Narvaez.pdf

56. Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. Mesa de concertación para el salario mínimo 2023. 2022. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/presentacion-mesa-concertacion-salario-minimo-2023.pdf>

57. Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. Encuesta de ingresos y gastos 2006/2007. 2009. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/ingresos_gastos/boletin_ingresos.pdf

58. Arias M, Hernandez C, Zea C. Expectativas de inflación en el mercado de deuda pública colombiano. Sección de Desarrollo de Mercados, Banco de la República; 2006. Disponible en: https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/5408/be_390.pdf

59. Ministro de Relaciones Exteriores. Artículo 46; 1990. Disponible en: https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.pdf

60. Lepez CO. Invisible challenges in healthcare leadership. *Health Leadership and Quality of Life* 2023;2:35-35. <https://doi.org/10.56294/hl202335>.

61. Contreras P. Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación del personal [Tesis doctoral, Universidad de Granada]. Archivo digital; 2016. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/handle/10481/42600>

62. Secretaría del Senado. Artículo 45. Disponible en: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html#:~:text=ARTICULO%2045.,trabajo%20ocasional%2C%20accidental%20o%20transitorio.

63. Ministerio de Educación Nacional. Financiar la educación, Un compromiso de todos. 2010. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles92779_archivo_pdf_Boletin15.pdf

64. Soler V, Pérez A, Pérez E, Calabuig M, Pons B, Campoy F, et al. Cuadernos de investigación aplicada. *3CIENCIA*. 2018. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7173587>

65. González GM, Prats GM, Vidal VV. Desinformación tecnológica: factores y causas del robo de identidad del cibernauta en el mundo digital. *Data and Metadata* 2024;3:133-133. <https://doi.org/10.56294/dm2023133>.

66. Ariza L, Idrovo A. Carga física y tiempo máximo de trabajo aceptable en trabajadores de un supermercado en Cali, Colombia. *Rev Salud Pública*. 2005;7(2):145-156. Disponible en: <https://www.scielosp.org/pdf/rsap/v7n2/v7n2a03.pdf>

67. López G. Capacitación. *Conciencia Tecnológica*. 2005;27-30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/>

pdf/944/94403013.pdf

68. Moro V. Análisis de las prácticas fraudulentas en las redes [Grado en comercio, Universidad de Valladolid]. Archivo digital. 2020. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/43512/TFG-J-213.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

69. Ortiz P, Olaz A. Como lograr un buen clima laboral. ESIC. 2022. Disponible en: <https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=RyFhEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=como+medir+si+hay+un+buen+ambiente+labora&ots=1e-9o8VY5&sig=t3NuFvKFN6QhA37i8SS22G6Suxo#v=onepage&q&f=false>

70. Arango R. El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Rev Pensam Gest.* 2012;(32):85-114. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165762762012000100005&script=sci_arttext

71. Cámara de Comercio de Bogotá. Bogotá y la Región cerraron el 2022 con 498,705 empresas activas, 0,3% menos frente a 2019. Disponible en: <https://www.ccb.org.co/de-interes/comunicados/bogota-y-la-region-cerraron-el-2022-con-498705-empresas-activas>

72. Weller J, Comisión Económica para América Latina (CEPAL). La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. 2003. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5391/S0312870_es.pdf

73. Estrada A, Loor-Zambrano Y, Viteri L. Reemplazo de personal humano por inteligencia artificial: ventajas y desventajas. *Rev Investig Negocios.* 2012;17(25):31-38. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2521-27372022000100004&script=sci_arttext

74. Moro V. Análisis de las prácticas fraudulentas en las redes [Grado en comercio, Universidad de Valladolid]. Archivo digital. 2020. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/43512/TFG-J-213.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

75. Morales-Hernandez A, Silva D, Rivera E. El community Manager: características y funciones básicas. *Rev Psicol Cienc Comport.* 2013;4(2):67-75. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5925146>

76. Departamento Administrativo de la Función Pública. Decretos Salariales 905 de 2023. 2023. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=210830>

77. Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. Principales indicadores del mercado laboral; 2023. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-nov2023.pdf>

78. Muriel FAZ, Zapata SM, Montoya-Zapata D. Dilemas éticos planteados por el auge de la inteligencia artificial: una mirada desde el transhumanismo. *Región Científica* 2024;3:2024225-2024225. <https://doi.org/10.58763/rc2024225>.

79. Parra E. Informe final proyectos convocatorias internas VII -ft-003-udes [Proyecto de investigación, Universidad de Santander]. Archivo digital. 2020. Disponible en: http://caracoli.cdmb.gov.co/cai/rhc/docs/RHC/Estudios/ft-003_informe_final-2020Proyecto%2005717Eliana%20Narvaez.pdf

80. Suárez EJC. Cursos de calidad para una educación superior virtual de calidad. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias* 2023;2:575-575. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023575>.

81. Londoño S. Desempleo, la otra pandemia [Magister en periodismo, Universidad Del Rosario]. Artículo digital. 2021. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/46da4401-ecb2-4cc4-b6dc-9defb7103a81/content>

82. Soler V, Pérez A, Pérez E, Calabuig M, Pons B, Campoy F, et al. Cuadernos de investigación aplicada. *3CIENCIA.* 2018. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7173587>

83. Arango R. El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de

Barranquilla (Colombia). Rev Pensam Gest. 2012;(32):85-114. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S165762762012000100005&script=sci_arttext

84. Gonzalez-Argote J. Navigating the Labyrinth of Communities and Interculturality. Community and Interculturality in Dialogue 2021;1:1-1. <https://doi.org/10.56294/cid20211>.

85. Parra-Penagos C, Rodríguez-Fonseca F. La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. Rev.investig.desarro.innov. 2016;6(2):131-143. DOI: 10.19053/20278306.4602

86. González GM, Prats GM, Vidal VV. Desinformación tecnológica: factores y causas del robo de identidad del cibernauta en el mundo digital. Data and Metadata 2024;3:133-133. <https://doi.org/10.56294/dm2023133>.

87. Arias M, Hernandez C, Zea C. Expectativas de inflación en el mercado de deuda pública colombiano. Sección de Desarrollo de Mercados, Banco de la República; 2006. Disponible en: https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/5408/be_390.pdf

88. Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. Principales indicadores del mercado laboral; 2023. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-nov2023.pdf>

89. Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. Mesa de concertación para el salario mínimo 2023. 2022. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/presentacion-mesa-concertacion-salario-minimo-2023.pdf>

90. Departamento Administrativo de la Función Pública. Decretos Salariales 905 de 2023. 2023. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=210830>

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTO DE INTERÉS

Ninguno.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Diana Paola Martínez Diaz.

Curación de datos: Diana Paola Martínez Diaz.

Análisis formal: Diana Paola Martínez Diaz.

Adquisición de fondos: Diana Paola Martínez Diaz.

Investigación: Diana Paola Martínez Diaz.

Metodología: Diana Paola Martínez Diaz.

Administración del proyecto: Diana Paola Martínez Diaz.

Recursos: Diana Paola Martínez Diaz.

Software: Diana Paola Martínez Diaz.

Supervisión: Diana Paola Martínez Diaz.

Validación: Diana Paola Martínez Diaz.

Visualización: Diana Paola Martínez Diaz.

Redacción - borrador original: Diana Paola Martínez Diaz.

Redacción - revisión y edición: Diana Paola Martínez Diaz.