

# Modelo de retención en personal operativo a partir del clima laboral: Un análisis basado de intención de permanencia y salida.

Abundiz Camarena, Alejandro Raymundo; Casique Guerrero, Alicia; González Farías, José Porfirio  
Tecnológico Nacional de México/ IT Celaya  
*m2403022@itcelaya.edu.mx; alicia.casique@itcelaya.edu.mx; porfirio.gonzalez@itcelaya.edu.mx*

## Resumen

El presente artículo tiene como finalidad elaborar un Modelo de Retención de Personal Operativo a través del clima laboral, basado en un análisis de la intención de permanecer o abandonar la empresa. Se llevó a cabo una metodología con un enfoque cuantitativo, correlacional y explicativo. Para la recopilación de información se utilizó un instrumento con una escala de Likert para medir la percepción del clima laboral en el área operativa de una empresa del sector textil en México. El alfa de Cronbach fue de 0.857. La población estudiada fue 98 trabajadores de áreas

operativas. En el proceso estadístico se llevaron a cabo pruebas de normalidad, regresiones lineales y análisis no paramétricos (Kruskal-Wallis, U de Mann-Whitney y correlación de Spearman). Los resultados permitieron identificar los factores como la compensación, reconocimiento y ambiente laboral, los cuales impactan significativamente en permanecer en la empresa. El modelo propuesto integra estos resultados como base para diseñar estrategias de retención laboral.

**Palabras clave:** Clima laboral, retención de personal, intención de renunciar, intención de permanecer.

**JEL:** M120, J28, J63

## Employee retention model for operational personnel based on organizational Climate: an analysis of stay and exit intentions.

### Abstract

This article aims to develop a Retention Model for Operational Staff based on Work Climate, using an analysis of employees' intention to stay or leave the company. A quantitative, correlational, and explanatory methodological approach was applied. Data were collected using a Likert-scale instrument designed to measure the perception of work climate within the operational area of a textile company in Mexico. The Cronbach's alpha obtained was 0.857. The study sample consisted

of 98 operational workers. The statistical analysis included normality tests, linear regressions, and non-parametric analyses (Kruskal-Wallis, Mann-Whitney U, and Spearman's correlation). The results identified compensation, recognition, and work environment as key factors that significantly influence employees' intention to stay. The proposed model incorporates these findings as the foundation for designing effective retention strategies.

**Key Words:** Work climate, employee retention, intention to leave, intention to stay.

**JEL:** M120, J28, J63

## **1. Introducción**

La rotación de personal en México es un fenómeno significativo y creciente, con una tasa promedio que ronda el 16% al 17%, según la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (AMEDIRH) y datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para 2024. Por otro lado, en el sector textil, algunos procesos específicos muestran rotaciones mensuales de hasta el 40 %, lo cual refleja la considerable variabilidad que puede existir dependiendo del subproceso productivo (Morales y Pérez, 2025).

Este alto índice representa un desafío considerable para las empresas mexicanas debido a los costos asociados con la sustitución y la pérdida de talento. La rotación, la insatisfacción salarial, las malas condiciones laborales, desfavorable ambiente laboral, falta de oportunidades de crecimiento, y la falta de una cultura organizacional, son algunas de las causas por las cuales las personas abandonan la empresa. Estos indicadores refuerzan la necesidad de investigar cómo los factores del clima laboral pueden incidir en la intención de permanecer o salir del puesto operativo.

La importancia de fomentar un clima laboral positivo y estimulante es fundamental, ya que refleja cómo se sienten los empleados (si están satisfechos, estresados, o frustrados). Un ambiente de trabajo saludable es aquel donde se cumplen los objetivos en consecuencia permite buenas relaciones sociales. Por lo tanto, un buen clima laboral es fundamental para la retención del talento, ya que influye en la satisfacción, la motivación y la productividad.

La retención de personal es la capacidad de una organización para atraer y conservar a su personal. Esta capacidad no solo contribuye a la estabilidad operativa y la continuidad de los procesos, sino que también reduce los costos relacionados con la rotación. Además, una alta retención fortalece el clima laboral, contribuye a la estrategia

de employer branding y permite que el desarrollo y crecimiento de su capital humano esté alineado con los objetivos estratégicos de la empresa.

Estudios previos han demostrado que un clima organizacional positivo influye directamente en la satisfacción, el compromiso y la intención de permanencia del talento humano (Govaerts et al., 2011).

La empresa textil está integrada en el área operativa por trece departamentos, y solo en los de Tejido, Acabados, Industrial, Balística e Hilatura se estudiarán, ya que son departamentos que tienen el mayor porcentaje de bajas durante el año del 2023.

En 2024, la empresa contaba con 558 empleados, de los cuales 256 son operativos; la diferencia pertenece a las áreas administrativas, mantenimiento, vigilancia, patio, jardinería, limpieza, entre otros puestos al servicio de la organización. En ese año se registraron 242 bajas del personal operativo, con una antigüedad promedio de 1.3 años, desconociendo las causas del total de los trabajadores, ya que no se obtuvo un registro del cien por ciento en los trabajadores que abandonaron la empresa. El presente estudio tiene como finalidad identificar los factores del clima laboral que influyen en la decisión de los empleados en el nivel operativo de permanecer o abandonar la empresa, cuyo objetivo es aportar evidencia que permita diseñar un modelo de retención y fortalecer el compromiso laboral.

Objetivo general: Diseñar y validar un modelo de retención enfocado en el personal operativo en una empresa textil a partir del análisis de los factores del clima laboral, considerando el impacto sobre la intención de permanecer o abandonar la empresa, con el fin de proponer estrategias de intervención precisas y aplicables.

## 2. Marco teórico

El clima laboral ha sido definido y entendido de muy diversas maneras; desde que Lewin (1930), citado por Schneider y Barbera (2014), por uno de los representantes

Modelo de retención en personal operativo a partir del clima laboral: Un análisis basado de intención de permanencia y salida.

más sobresalientes de la psicología de la Gestalt, estableciera las bases que dieron origen al constructo que, después de pasar por diferentes concepciones y etapas de evolución, hasta llegar hoy en día al concepto como se conoce actualmente.

Terrones y Haro (2024) mencionan que el clima laboral consiste en componentes físicos y emocionales que intervienen en el comportamiento y desempeño de los miembros, el cual define los resultados que se logran cuando las personas se llenan de energía a través de la interacción social.

Según Lady y Conte (2005), quienes hacen referencia a las ideas de Lewin, Lippit y White, definen el clima laboral como aquella percepción compartida que tienen los colaboradores sobre su lugar de trabajo, ya sea una organización completa, una división, departamento, oficina, sección, turno o incluso algún grupo de trabajo en específico.

La investigación del clima laboral se puede considerar como el epicentro en los campos de psicología en el trabajo, la gestión del capital humano y el comportamiento organizacional. Su relevancia radica en que ha sido estudiado a lo largo de la cadena de variables funcionales, considerándose analizado como variable independiente, moderadora y dependiente.

Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970) afirmaban que el clima laboral influye directamente (causa) en varios factores positivos del trabajo como la productividad, la satisfacción, así como en algunos negativos como el ausentismo y la rotación de personal, entre otros; Litwin y Stringer (1996) consideraban al clima laboral como variable moderadora; argumentan que es el enlace indirecto entre dos factores organizacionales, como por ejemplo que el clima laboral sea la variable moderadora entre la satisfacción en el trabajo y la productividad.

Según el modelo desarrollado por Buke y Litwin, citados por Furnham (2004), de acuerdo con el modelo que propusieron se mencionan las fuerzas externas —

incluyendo factores sociales, políticos, económicos y de mercado— condicionan varios aspectos esenciales de una organización. Los factores mencionados son determinantes en la elección del estilo y el estilo de la persona en cuanto a su liderazgo, así como en la formulación de la misión las estrategias de la identidad.

El clima laboral también ha sido estudiado como variable dependiente (efecto), es decir, como resultado; en este sentido, es la resultante de múltiples factores organizacionales. Sin duda, el clima laboral, al igual que otros temas de estudio, puede ser analizado en la investigación como una variable independiente, mediadora o interviniente, así como también como una variable dependiente (Schneider, Erhart y Macey, 2011).

En las áreas de gestión humana y en el conjunto de la organización deben de ser conscientes que la pérdida de un trabajador implica el abandono de un volumen significativo de conocimiento que resulta difícil de remplazar, que ese conocimiento lo consiguió por el mismo, bajo sus arduos esfuerzos y desarrollo dentro de la empresa, que difícilmente se pueda remplazar.

Debido a esta realidad, las empresas deben de tener como opción implementar una cultura centrada con el trabajador y establecer estrategias de inversión para fomentar su permanencia. Las estrategias de retención que se pueden incluir pueden tener una amplia gama de medidas, como puede ser en ofrecer beneficios sociales, revisiones salariales periódicas, una jornada de trabajo equitativa o el desarrollo de planes de carrera; con el fin de garantizar la continuidad en todos los trabajadores a mediano y largo plazo.

Por lo tanto, la retención de aquellos que se pueden considerar como los mejores talentos como parte de la estrategia empresarial, requieren una evaluación continua de las prácticas de gestión humana, comenzando desde el proceso de reclutamiento y selección, continuando con la inducción y hasta la definición de los objetivos planteados

Modelo de retención en personal operativo a partir del clima laboral: Un análisis basado de intención de permanencia y salida.

por la organización. Estos elementos deben estar intrínsecamente vinculados con los proyectos y las aspiraciones personales de cada colaborador (Prieto, 2013).

La gestión de talento en las organizaciones es la parte sustantiva para la retención de personal, así como para el éxito y el desarrollo sostenible de cualquier organización. Existen desafíos como la competencia en el mercado laboral, la falta de desarrollo profesional de sus colaboradores; sin embargo, algunas organizaciones ofrecen una cultura laboral positiva y la oferta de compensaciones competitivas (Pro Optim, 2025)

### 3. Metodología

El presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal de tipo correlacional-explicativo. La muestra estuvo conformada por 98 empleados operativos de una empresa textil ubicada en México, esta muestra fue calculada previamente dividiendo a la población en subgrupos mediante un muestreo estratificado, obtenido de la fórmula para tamaño de muestra sin corrección por población finita (Cochran,1977).

Se aplicó un cuestionario tipo Likert en escala de 1 a 5 puntos, el cual fue adaptado y validado ya que previamente se realizó una prueba piloto y se llegó a la conclusión en dejar estos 10 factores del clima laboral: ergonomía, trabajo en equipo y autonomía, compensación, apoyo, desempeño, presión y estrés, reconocimiento, compromiso, oportunidad de crecimiento y ambiente laboral.

Para la medición de las variables dependientes los factores de “intención de quedarse” y la “intención de irse” de la empresa se utilizó el instrumento de Govaerts, Kyndt, Dochy y Baert (2009). El coeficiente de alfa de Cronbach del instrumento fue de 0.857, y quedó integrado con los factores que se muestran en la tabla 1.

**Tabla 1 Factores del instrumento**

<b>Factores de clima laboral</b>	<b>ítems</b>
Ergonomía e instalaciones	5
Trabajo en equipo	4
Compromiso	5
Apoyo	4
Desempeño	3
Presión en el trabajo	4
Reconocimiento	3
Compensación	5
Oportunidades de desarrollo	3
Ambiente de trabajo	3
<b>Factores de irse de la empresa</b>	<b>4</b>
<b>Factores de quedarse en la empresa</b>	<b>6</b>
<b>Total</b>	<b>49</b>

*Fuente: Elaboración propia*

Además, se consideraron las variables demográficas y laborales: Edad, género, estado civil, si viven dentro o fuera de la ciudad, antigüedad, turno y área donde laboran.

### 3.1. Hipótesis

*H<sub>1</sub>: El clima laboral es percibido de forma diferente entre los empleados, y las áreas de industrial, acabados y tejido presentan mayor relación con la rotación de personal.*

*H<sub>2</sub>: Los factores del clima laboral (ergonomía, trabajo en equipo y autonomía, compensación, apoyo, desempeño, presión y estrés, reconocimiento, compromiso, oportunidad de crecimiento, ambiente de trabajo) influye significativamente en la decisión del personal operativo de abandonar la empresa textil.*

*H<sub>3</sub>: Un modelo de retención diseñado a partir de los factores del clima laboral contribuye significativamente a reducir la rotación y mejorar la permanencia del personal operativo de la empresa textil.*

Modelo de retención en personal operativo a partir del clima laboral: Un análisis basado de intención de permanencia y salida.

Se realizaron pruebas de normalidad (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk) indicándonos que la mayoría de las variables no seguían una distribución normal ( $p < .05$ ), por lo cual se utilizaron pruebas no paramétricas para los análisis posteriores. Las pruebas no paramétricas para comparación de grupos (Mann-Whitney U y Kruskal-Wallis) indicándonos que la variable realmente significativa es el departamento. Correlaciones de Spearman y regresiones lineales múltiples, para determinar la influencia de los factores con la intención de abandonar la empresa. El análisis se efectuó con SPSS v26.

### 3.2. Descripción de la muestra

La tabla 2 presenta la distribución de la muestra según el departamento al que pertenecen los trabajadores. El área de **Tejido** representa el grupo con mayor participación, con un **33.7 %** del total, seguido por los departamentos **Industrial** (24.5 %) y **Acabado** (22.4 %). Los departamentos con menor representación son **Hilatura** (14.3 %) y **Balística** (5.1 %).

**Tabla 2 Departamento**

Departamento	Porcentaje válido
Tejido	33.7
Acabado	22.4
Industrial	24.5
Balística	5.1
Hilatura	14.3
Total	100.0

*Fuente: Elaboración propia.*

La tabla 3 presenta la distribución de la muestra según la antigüedad de los trabajadores en la empresa. El grupo más representativo corresponde a los empleados con entre 2 y 3 años de antigüedad, quienes constituyen el 34.7 % del total. Le siguen los trabajadores con más de 10 años (25.5 %) y aquellos con menos de 2 años (23.5 %). Los grupos con menor representación fueron los empleados con entre 4 y 6 años (15.3 %) y de 7 a 8 años (1.0 %).

**Tabla 3 Antigüedad**

Antigüedad	Porcentaje válido
menos de 2 años	23.5
de 2 a 3 años	34.7
de 4 a 6 años	15.3
de 7 a 8 años	1.0
más de 10 años	25.5
Total	100.0

*Fuente: Elaboración propia*

La tabla 4 presenta la distribución de la muestra según el turno laboral de los trabajadores. El turno matutino concentra la mayor proporción de participantes con un 54.1 %, seguido por el turno diurno (32.7 %) y, en menor medida, el turno nocturno con un 13.3 %.

**Tabla 4 Turno**

Turno	Porcentaje válido
Matutino	54.1
Diurno	32.7
Nocturno	13.3
Total	100.0

*Fuente: Elaboración propia*

La tabla 5 presenta la distribución de la muestra según el estado civil de los trabajadores. La mayoría de los participantes reportaron estar casados (51.0 %), seguidos por trabajadores solteros (34.7 %). Un menor porcentaje se encuentra en unión libre (10.2 %) o en la categoría de otro estado civil (4.1 %).

**Tabla 5 Estado civil**

Estado civil	Porcentaje válido
Soltero	34.7
Casado	51.0
Unión libre	10.2
Otro	4.1
Total	100.0

*Fuente: Elaboración propia*

Modelo de retención en personal operativo a partir del clima laboral: Un análisis basado de intención de permanencia y salida.

La tabla 6 presenta la distribución de la muestra según el grupo de edad de los trabajadores. El grupo con mayor representación corresponde a los empleados de 34 a 44 años, con un 25.5 % del total. Le siguen los grupos de 45 a 49 años (21.4 %) y 26 a 33 años (20.4 %). También se observa una participación significativa en el grupo de más de 50 años (20.4 %) y, en menor proporción, el grupo de 18 a 25 años (12.2 %).

**Tabla 6. Edad**

Edad	Porcentaje válido
de 18 a 25 años	12.2
de 26 a 33 años	20.4
34 a 44 años	25.5
de 45 a 49 años	21.4
más de 50 años	20.4
Total	100.0

*Fuente: Elaboración propia*

La tabla 7 presenta la distribución de la muestra según el género de los trabajadores. Se observa una mayor participación del género masculino, que representa el 61.2 % del total, mientras que el género femenino constituye el 38.8 % restante.

**Tabla 7. Género**

Género	Porcentaje válido
Masculino	61.2
Femenino	38.8
Total	100.0

*Fuente: Elaboración propia*

La tabla 8 muestra la distribución de los trabajadores según la ubicación de su vivienda. La mayoría de los participantes, un 68.4 %, reside en la zona urbana, mientras que el 31.6 % habita en zonas rurales.

**Tabla 8. Ubicación de la vivienda**

Ubicación	Porcentaje válido
Zona rural	31.6
Zona urbana	68.4
Total	100

*Fuente: Elaboración propia*

#### 4. Análisis y discusión de los resultados

Los resultados reflejan un clima laboral global moderadamente positivo en términos generales (ver tabla 9), especialmente en aspectos relacionados con el trabajo en equipo y apoyo, con un promedio de 75%. Sin embargo, se identificaron áreas críticas de mejora en reconocimiento con 56%, compensación 54% y oportunidades de desarrollo con un 59%.

En el análisis por variables moderadoras, se encontró que factores como la antigüedad, la edad, el turno y el estado civil influyen en la percepción del clima laboral. Los grupos como los empleados con más de 10 años de antigüedad o mayores de 50 años requieren atención especial para evitar la desmotivación y la rotación.

**Tabla 9 Resultados de la percepción de clima laboral**

Factores de clima laboral	Porcentaje
Ergonomía e instalaciones	64
Trabajo en equipo	75
Compromiso	70
Apoyo	78
Desempeño	74
Presión en el trabajo	61
Reconocimiento	56
Compensación	54
Oportunidades de desarrollo	59
Ambiente de trabajo	72

*Nota: Con base en las medias se calcula el porcentaje.*

*Fuente: Elaboración propia.*

Se realizó un análisis de normalidad utilizando las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, encontrándose que los factores de clima laboral y las variables dependientes no presentan una distribución normal ( $p < .05$  en la mayoría de los casos).

Modelo de retención en personal operativo a partir del clima laboral: Un análisis basado de intención de permanencia y salida.

Por lo tanto, se utilizó las pruebas estadísticas no paramétricas como U de Mann-Whitney, Kruskal-Wallis y la correlación de Spearman para garantizar la validez de los resultados.

Para la comprobación de la hipótesis 1: “El clima laboral es percibido de forma diferente entre los empleados, y las áreas de industrial, acabados y tejido presentan mayor relación con la rotación de personal”.

Se realizó la prueba de Kruskal-Wallis la cual mostró diferencias significativas en la intención de renunciar según el departamento ( $p = .005$ ), posteriormente se realizó el análisis post hoc donde se identificó que el departamento de acabado presentó mayor intención de renunciar en comparación al de Balística y Tejido, a pesar de que el departamento de acabado mostró percepciones altas en ambiente laboral y compensación, lo que sugiere que existen otros factores (como presión o carga de trabajo) podrían estar influyendo en su intención de salida.

Para comprobar la hipótesis 2: “Los factores del clima laboral (ergonomía, trabajo en equipo y autonomía, compensación, apoyo, desempeño, presión y estrés, reconocimiento, compromiso, oportunidad de crecimiento, ambiente de trabajo) influye significativamente en la decisión del personal operativo de abandonar la empresa textil”.

Se realizó una correlación de Spearman la cual muestra que los factores con mayor influencia negativa sobre la intención de irse de la empresa son: compensación:  $r = -.470$  ( $p < .01$ ); reconocimiento:  $r = -.397$  ( $p < .01$ ) y ambiente laboral:  $r = -.406$  ( $p < .01$ ), también se observó una correlación significativa (aunque más baja) con ergonomía:  $r = -.257$  ( $p < .05$ ).

Lo anterior indica que, a mayor percepción positiva de estos factores (buena compensación, son reconocidos por su trabajo y un buen ambiente de trabajo), menor es la intención de abandonar la empresa.

Para la comprobación de la hipótesis 3: “Un modelo de retención diseñado a partir de los factores del clima laboral contribuye significativamente a reducir la rotación y mejorar la permanencia del personal operativo de la empresa textil”

Los resultados de los modelos de regresión lineal muestran que los factores de clima laboral, en especial la compensación, reconocimiento y ambiente laboral, son predictores significativos tanto en la intención de permanecer como en la de renunciar.

En el modelo que incluye la variable "quedarse", el coeficiente de determinación fue de  $R^2 = 0.534$ . Esto significa que el 53.4% de las diferencias en la intención de quedarse se deben a factores del ambiente laboral. Los coeficientes beta de compensación ( $\beta = .398$ ), ambiente laboral ( $\beta = .338$ ) y reconocimiento ( $\beta = .226$ ) evidencian una relación positiva con la permanencia. En sentido inverso, el modelo con la variable “irse” mostró un  $R^2 = 0.376$ , con valores Beta negativos de compensación ( $\beta = -.340$ ), ambiente laboral ( $\beta = -.220$ ) y reconocimiento ( $\beta = -.279$ ). Estos resultados confirman la hipótesis y se propone un modelo de retención centrado en estos factores estratégicos.

## 5. Conclusiones

Los resultados obtenidos en la presente investigación demuestran que el clima laboral es determinante para la permanencia o salida de personal operativo de la empresa textil, se comprobó que la percepción del clima laboral varía significativamente entre las áreas de trabajo, encontrándose que el departamento de acabado es el que muestra mayor intención de renunciar, a pesar de los resultados positivos en algunos factores, lo cual implica que existen otros factores no estudiados en la investigación que influyen en rotación.

Por otra parte, se identificaron factores del clima laboral que inciden directamente en la decisión de los trabajadores de permanecer o abandonar la empresa. De manera clara la compensación, el reconocimiento y el ambiente laboral, los cuales mostraron

Modelo de retención en personal operativo a partir del clima laboral: Un análisis basado de intención de permanencia y salida.

correlaciones significativas tanto en la intención de irse como de quedarse, lo que respalda la influencia en los niveles de retención.

Finalmente, los modelos de regresión indican que los factores antes mencionados pueden ser predictores del comportamiento de permanencia o salida de la empresa, lo cual valida el diseño de un modelo de retención basado en el clima laboral. El cual proporcionará a la empresa textil una herramienta práctica para desarrollar estrategias enfocadas en fortalecer los factores compensación, reconocimiento y ambiente laboral y con ello disminuir la rotación y fomentar un entorno laboral favorable.

## 5. Referencias

AMEDIRH. (2024). *¿Cuánto cuesta la rotación del personal?* Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos. <https://www.amedirh.com.mx/rh40/recursos-humanos/cuanto-cuesta-la-rotacion-del-personal/>

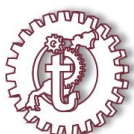
Campbell, J., Dunnette, Lawler E. y Weick. (1970). *Managerial behaviour, performance and effectiveness*. Mc Graw Hill, Nueva York.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

Equipo de edición Pro>Optim (2025, 27 de agosto) *Retención de personal y Gestión del Talento*. <https://blog.pro-optim.com/gestion-empresarial/retencion-de-personal-y-gestion-del-talento/>

Equipo de edición de Vorecol. (2024, 28 de agosto). *¿Cómo afecta el clima laboral en la retención del talento dentro de las organizaciones?* Vorecol. <https://blogs-es.vorecol.com/articulo-como-afecta-el-clima-laboral-en-la-retencion-del-talento-dentro-de-las-organizaciones-81621>

Furnham, A. (2004). *Psicología Organizacional: El comportamiento del individuo en las Organizaciones*. Alfa omega. México.



- Govaerts, N., Kyndt, E. y Baert, H. (2009). Influencia del clima de aprendizaje y trabajo en la retención de empleados talentosos. *Vocations and Learning*.
- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología Industrial y organizacional*. Mc Graw Hill-Interamericana. México.
- Litwin, G. y Stringer (1996). *Motivation and organizational climate*. Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts.
- Morales, E. & Pérez, M. (2025). Rotación y burnout en la industria textil mexicana: un estudio de caso. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 28(1) 14–23.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2025000100002&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465546X2025000100002&script=sci_arttext)
- Prieto, B. (2013). Gestión del talento Humano como estrategia para la retención del personal. *Trabajo de grado sin publicación para optar al Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad*. Medellín, Colombia: Universidad de Medellín Facultad de ciencias económicas administrativas.
- Scheneider, B, Erhart, M. y Macey, W. (2011). *Organizational Climate Research achievements and the road ahead*. En N.M. Ashkanasy, C.P.M. Wilderon y M.F.
- Terrones, R. y Haro, K (2024) Impacto del clima organizacional sobre la rotación de los trabajadores: Revisión 2013-2023. *Revista Tendencias*. Facultad de Ciencias Económico y Administrativas. Universidad Nariño. Colombia.