

**Compromiso organizacional y retención del talento humano en una
empresa**
**Organizational commitment and retention of human talent in a
company**

Fecha de recepción: noviembre 2023

Fecha de aceptación: febrero 2024

**Ma. Concepción Soto Valenzuela¹, Estefanía Flores Molina², Celina Almendra
Aceves Almeida³**

1. Facultad de Ciencias de la Cultura Física de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Chihuahua. masoto@uach.mx, Teléfono (614) 2178988
2. Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Chihuahua. molinaestefania15@gmail.com, Teléfono (614) 442 0000
3. Facultad de Ciencias de la Cultura Física de la Universidad Autónoma de Chihuahua, Chihuahua. cacevez@uach.mx, Teléfono (614) 4644428

Correspondencia: Ma. Concepción Soto Valenzuela

Dirección: Circuito Universitario 31125, Campus II, Chihuahua, Chih,México.

Teléfono: 6142178988

Correo: masoto@uach.mx

Resumen

Esta investigación analizó el compromiso organizacional y la retención del talento humano en Aula Tec, Chihuahua. La metodología fue cuantitativa, con un diseño descriptivo transversal y comparativo. Las variables estudiadas fueron el compromiso organizacional y la retención del talento humano. Se utilizó una encuesta digital mediante Formularios Google con un Alfa de Cronbach de .886 y el Software estadístico SPSS versión 22. Los resultados mostraron diferencias significativas según la opinión de los empleados: las mujeres presentan mayor compromiso organizacional al percibir suficiente reconocimiento por su trabajo [F(1,43)= 6.359, $p < .016$]; los empleados mayores muestran mayor retención del talento humano por sentir una obligación moral de permanecer en la empresa [F(2,42)= 4.151, $p < .023$] y por no querer abandonar su empresa [F(2,42)= 3.835, $p < .030$]; los empleados solteros creen que su salario es justo para su papel en la empresa, reflejando mayor retención [F(2,44)= 3.480, $p < .040$]; los empleados con menor antigüedad sienten que les sería difícil conseguir otro trabajo fuera de Aula Tec, mostrando así mayor retención [F(1,43)= 3.791, $p < .050$]; y aquellos con estudios de posgrado tienen mayor compromiso organizacional al recibir préstamos para capacitaciones externas que aumentan su desarrollo profesional [F(2,44)= 3.600, $p < .036$]. Se concluye que el compromiso organizacional está vinculado a las gestiones y promociones que la empresa ofrece a sus empleados, y que la retención del talento humano depende del nivel de estudios y la poca experiencia en años dentro de la organización.

Palabras clave: Aulas Tec, compromiso organizacional, retención de talento humano.

Abstract

This research analyzed organizational commitment and retention of human talent in Aula Tec, Chihuahua. The methodology was quantitative, with a cross-sectional and comparative descriptive design. The variables studied were organizational commitment and retention of human talent. A digital survey was used using Google Forms with a Cronbach's Alpha of .886 and SPSS statistical software version 22. The results showed significant differences according to the opinion of the employees: women have greater organizational commitment by perceiving sufficient recognition for their work [F(1,43)= 6.359, $p < .016$]; older employees show greater retention of human talent because they feel a moral obligation to remain in the company [F(2,42)= 4.151, $p < .023$] and because they do not want to leave their company [F(2,42)= 3.835 , $p < .030$]; single employees believe that their salary is fair for their role in the company, reflecting greater retention [F(2,44)= 3.480, $p < .040$]; employees with less seniority feel that it would be difficult for them to get another job outside of Aula Tec, thus showing greater retention [F(1,43)= 3.791, $p < .050$]; and those with postgraduate studies have greater organizational commitment by receiving loans for external training that increase their professional development [F(2,44)= 3.600, $p < .036$]. It is concluded that organizational commitment is linked to the management and promotions that the company offers to its employees, and that the retention of human talent depends on the level of education and the little experience in years within the organization.

Keywords: Tec Classrooms, organizational commitment, human talent retention.

Objetivos de la investigación

General

Analizar el compromiso organizacional y retención del talento humano en la empresa Aula Tec.

Específicos

- Comparar entre género y estado civil el compromiso organizacional y retención del talento humano en la empresa Aula Tec.
- Determinar las diferencias significativas entre grado de escolaridad y su relación con el compromiso organizacional y retención del talento humano en la empresa Aula Tec.
- Establecer las diferencias en el compromiso organizacional y retención del talento humano en la empresa Aula Tec. Entre años de antigüedad.

Justificación de la investigación

En el seno de una empresa u organización, resulta crucial la capacidad de analizar los resultados que permitan evaluar el compromiso organizacional y la retención del talento humano; este es el caso de la empresa Aula Tec. El compromiso organizacional, entendido como la preocupación del empleado por la empresa y viceversa (Coronado-Guzmán et al., 2020); además, resulta atractivo desde el punto de vista del empleado, pues éste hace posible vislumbrar estabilidad laboral, percibiendo provecho por su permanencia en la empresa, convirtiéndose en un conductor que lleva al trabajador a decidir aportar su esfuerzo para obtener los beneficios a largo plazo (Betanazos et al., 2006), representando una ventaja también para las familias y la economía individual, familiar y nacional.

Puesto que el proceso de retención del talento es una estrategia dirigida a retener a los empleados que demuestran calidad, desempeño y actitud en su trabajo. La retención de talento afecta el desempeño y la rentabilidad de la empresa porque reduce la rotación y mejora las condiciones de trabajo (Prieto, 2013). Sin embargo, es necesario

desarrollar medidas confiables y válidas para evaluar y analizar este fenómeno, y especialmente adaptadas al contexto educativo, como lo señalaban desde el 2012 Musso y Salgado. Es por ello, que la retención de los empleados en Aulas Tec se utiliza como una estrategia de organización para evitar la rotación de personal; y así, reducir el número de docentes que abandonan su puesto de trabajo en un periodo determinado, ya sea voluntaria o involuntariamente.

I. INTRODUCCIÓN

La retención del talento humano se ha sido siempre estudiada en diferentes áreas y organizaciones empresariales, sin embargo, a partir de la psicología industrial lo que ha generado diversas publicaciones sobre el tema en los últimos cincuenta años, desde el trabajo seminal de March y Simon (1958). Por ello, la retención del talento humano y el compromiso organizacional son aspectos fundamentales en el éxito y el crecimiento sostenible de cualquier empresa. En un entorno empresarial cada vez más competitivo, retener a los empleados talentosos y comprometidos se ha convertido en una prioridad estratégica para las organizaciones (Prieto, 2013).

El compromiso organizacional se refiere a la conexión emocional y psicológica que los empleados tienen con su trabajo y su empresa. Cuando los empleados están comprometidos, están más dispuestos a esforzarse, aportar ideas innovadoras y permanecer leales a la organización. Por otro lado, la retención del talento humano implica la capacidad de una empresa para mantener a sus empleados más valiosos, evitando la rotación innecesaria que puede ser costosa y perjudicial para la empresa (Coronado-Guzmán et al., 2020).

En este contexto, se abordará la importancia de fomentar el compromiso organizacional y retener el talento humano en Aulas Tec. Se explorará hipotéticamente cómo estas dos facetas están intrínsecamente interconectadas y cómo una influencia positiva en una de ellas puede tener un impacto preceptivo y significativo en la otra. Además, se examinará las estrategias y prácticas clave que las organizaciones pueden

implementar para fortalecer el compromiso y retener a su talento más valioso, con el objetivo de alcanzar un desempeño óptimo y un crecimiento sostenible (Ames, 2022).

Aparte de la creciente necesidad de adoptar prácticas sostenibles de gestión de recursos humanos, existen desafíos críticos relacionados con la escasez de talento, la rotación y la insatisfacción laboral que requieren atención inmediata (Dolan et al., 2014). Estas problemáticas pueden tener un impacto significativo en el funcionamiento y el éxito de una empresa.

La escasez de talento se ha convertido en una preocupación global, ya que la demanda de profesionales altamente calificados a menudo supera la oferta disponible; en este contexto, las organizaciones deben ser proactivas en la identificación, atracción y retención de talento (Hernández, 2023). La competencia por los mejores candidatos es feroz, lo que significa que las empresas deben esforzarse por ser empleadores atractivos, ofreciendo oportunidades de desarrollo, una cultura de trabajo inclusiva y beneficios competitivos.

La rotación de empleados, por otro lado, puede ser costosa y desestabilizadora para las empresas; la pérdida de empleados talentosos no solo implica costos de reclutamiento y capacitación, sino que también puede afectar la moral de los equipos existentes y disminuir la eficiencia operativa (Flores et al., 2008). Es crucial implementar estrategias que fomenten la lealtad y el compromiso de los empleados, como programas de desarrollo profesional, reconocimiento y un entorno laboral positivo.

Granda (2006), ya señalaba, que la insatisfacción laboral es otra problemática que puede impactar negativamente en la productividad, desempeño y el bienestar de los empleados; por lo general, las empresas deben estar atentas a las señales de insatisfacción y abordar las preocupaciones de los empleados de manera proactiva; esto implica la creación de un entorno de trabajo donde se valoren las opiniones de los empleados, se les brinde oportunidades para el crecimiento y se fomente un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

Por lo anterior, la gestión de recursos humanos sostenible no solo se trata de ser responsables con el medio ambiente, sino también de abordar desafíos críticos como la escasez de talento, la rotación y la insatisfacción laboral. Las empresas que pueden

mitigar estos indicadores negativos estarán en una posición más sólida para atraer y retener a los mejores talentos, promover un crecimiento sostenible y alcanzar el éxito a largo plazo (Chiavenato, 2011). Así entonces se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las recomendaciones para que en Aulas Tec mejore su compromiso organizacional y por ende se disminuya la retención del talento humano?

II. CRITERIOS METODOLÓGICOS

La naturaleza de la investigación fue cuantitativa, de tipo aplicada, presenta un diseño de investigación no experimental, transversal, descriptivo-comparativo; debido a que las variables de estudio no fueron manipuladas (Hernández y Mendoza, 2018).

Para la muestra de conveniencia, se contó con la participación de 45 empleados que colaboran dentro de la empresa Aula Tec de la Ciudad de Chihuahua. Distribuidos por género: 21 fueron hombre y 24 fueron mujeres. Sus edades comprendieron entre los 24 y 49 años; teniendo un promedio de 32.7 años.

Las variables de estudio fueron el compromiso organizacional, retención del talento humano. Para Chiavenato (2011a), el compromiso organizacional es el estudio de la dinámica organizacional y el comportamiento de grupos e individuos dentro de esa organización. En cuanto a la retención del talento humano, consiste en las prácticas realizadas por una organización con el objeto de generar un ambiente laboral que propicie el crecimiento profesional de un trabajador o trabajadora, para que continúe por decisión propia en la empresa (Figueroa, 2014).

Para el levantamiento de los datos, se aplicó una encuesta digital tipo Likert mediante Formularios de Google sobre el Compromiso organizacional y la retención del capital humano. Presenta tres secciones: en la primera sección se explica el objetivo y se solicita el consentimiento informado para participar voluntariamente, dejando abierta la opción de no seguir con la siguiente sección y dar por terminado el cuestionario. En la segunda sección se solicitó las variables de agrupación (género, edad, años de antigüe-

dad, grado de escolaridad y estado civil). La tercera sección esta constituida por 36 preguntas, las cuales pertenecen a las variables de compromiso organizacional y la retención del capital humano.

Dicha encuesta fue distribuida por mensajería de WhastApp a través del personal de Recursos Humanos de Aulas Tec de la ciudad de Chihuahua. Las respuestas se recibieron durante seis meses. Con los datos obtenidos se generó automáticamente una base de datos para su análisis por el estadígrafo SPSS V22.

En el análisis estadístico, para calcular la confiabilidad de la encuesta se realizó un análisis de Alfa de Cronbach y para su validez de constructo se generaron análisis de correlaciones bivariadas de Pearson. Además, se ejecutó un análisis descriptivo de frecuencias de los datos (distribuciones porcentuales). Por último se llevó a cabo varios análisis de varianza, con el propósito de encontrar diferencias significativas entre género, estado civil, edad, años de antigüedad y grado de escolaridad en relación con el compromiso organizacional y la retención del capital humano.

III. DISCUSIÓN Y RESULTADOS

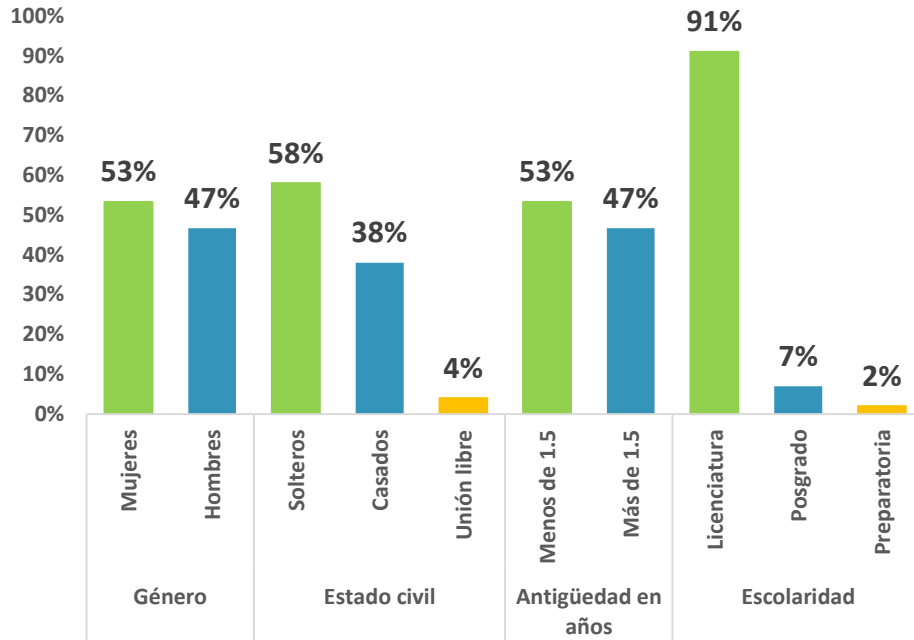
Los resultados arrojados del análisis de fiabilidad para calcular la confiabilidad y validez de la encuesta diseñada y aplicada; señalan que es una encuesta aceptable al presentar un Alfa de Cronbach de .886 (tabla 1), de acuerdo con Rosenthal (1994); DeVellis y Thorpe (2022).

Tabla 1 Estadísticos de fiabilidad de la encuesta.

<i>Alfa de Cronbach</i>	<i>Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados</i>	<i>N de elementos</i>
.860	.886	36

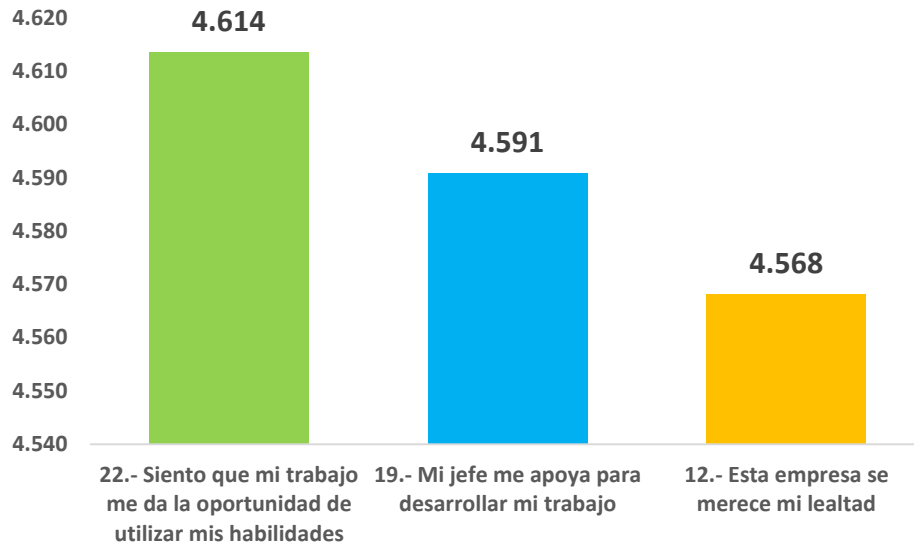
Con el análisis estadístico descriptivo, se encontró que participaron más mujeres (60%); empleados solteros (58%); con menos de un año y medio de antigüedad (53.3%); y un 91% de los encuestads con estudios de licenciatura (figura 1).

Figura 1 Distribución del porcentaje en los participantes entre el género, estado civil, antigüedad y escolaridad



Los puntajes más altos obtenidos en las respuestas por los empleados de Aulas Tec en los indicadores del compromiso organizacional y la retención del talento humano, fueron las que enuncian que en moderado acuerdo: sienten que su trabajo les da la oportunidad de utilizar sus habilidades; su jefe los apoya para desarrollar su trabajo; y esta empresa se merece su lealtad (figura 2).

Figura 2 Distribución de medias del indicador/ítem del compromiso organizacional y retención de talento humano



Los resultados de los análisis de varianza (ANOVA), que tiene su objetivo de encontrar las diferencias estadísticamente significativas; a continuación se muestran los cinco análisis que presentaron resultados significativos (menor a 0.050 de significancia). En el primero se calculó un ANOVA simple en el compromiso organizacional con la finalidad de identificar diferencias significativas por género; donde se encontró que los hombres presentan significativamente mayor compromiso organizacional al percibir suficiente reconocimiento por hacer un buen trabajo [$F(1,43)= 6.359, p<.016$] que las mujeres (tabla 2). Lo anterior, es similar al estudio de De la Puente (2017), quien encontró una estrecha relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo, específicamente el compromiso afectivo con la afiliación.

Tabla 2 ANOVA simple en el compromiso organizacional entre género.

Género	N	Media	Desviación estándar	gl	F	Sig.
Hombres	21	4.692	.6177	1	6.359	.016
Mujeres	24	4.056	1.0556	43		

Para el segundo ANOVA simple que se desarrolló en la retención del talento humano con el propósito de identificar diferencias significativas entre el rango de edad; se arrojó que los empleados mayores a 40 años presentan significativamente mayor retención del talento humano, porque sienten la obligación moral de permanecer en la empresa [$F(2,42)= 4.151, p<.023$] y como no abandonarían su empresa pues se sienten obligados con toda su gente [$F(2,42)= 3.835, p<.030$], que los empleados con menos de 39 años (tabla 3). Estos resultados son semejantes a los encontrados por Gastelu y Arce (2021), quienes mencionan que los empleados con mayor edad indicaban estar más comprometidos que los más jóvenes en la empresa.

Tabla 3 ANOVA simple en la retención del talento humano entre el rango de edad.

Rango de edad	N	Media	Desviación estándar	gl	F	Sig.
20-29 años	15	2.400	1.5492	2 42	4.151	.023
30-39 años	26	3.269	1.1156			
40-49 años	4	4.250	.9574			
20-29 años	15	2.533	1.3020	2 42	3.835	.030
30-39 años	26	3.360	1.2207			
40-49 años	4	4.250	.9574			

En el tercer análisis de ANOVA simple que se realizó sobre la retención del talento humano con el propósito de identificar diferencias significativas entre el estado civil de los participantes; se encontró que los empleados solteros muestran significativamente mayor retención del talento humano al creer que su salario es justo para su papel en la empresa [$F(2,44)= 3.480 p<.040$] que los casados y empleados en unión libre (tabla 4). Estudio reciente encontró resultados distintos por Herrera y Quispe (2023), al concluir que existe una correlación débilmente positiva entre la gestión de talento humano y la satisfacción de los colaboradores de la organización, es decir, que a mayor sea la gestión de talento humano los colaboradores de la empresa muestran mayor satisfacción organizacional.

Tabla 4 ANOVA simple en la retención del talento humano entre estado civil.

Estado civil	N	Media	Desviación estándar	gl	F	Sig.
Soltero	26	3.808	.8953	2 44	3.480	.040
Unión libre	2	2.000	1.4142			
Casado	17	3.765	.9701			

En el cuarto análisis, se calculó un ANOVA simple de la retención del talento humano con la finalidad de identificar diferencias significativas entre la antigüedad; donde los empleados que tienen menor antigüedad muestran significativamente mayor retención del talento humano porque afuera de la empresa les resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tienen en Aulas Tec [$F(1,43)= 3.791$ $p<.050$], que empleados con mayor antigüedad (tabla 5). Resultados contrarios encontrados por Martínez et al. (2019), donde publican que resultó perverso para la “retención” del personal, ya que sin sentido de pertenencia a la firma y sin capacitación específica es difícil que los individuos se queden en sus puestos laborales de la actividad privada, aún más si los salarios de umbral resultaban más altos en el Estado que en actividades vinculadas al mercado.

Tabla 5 ANOVA simple en la retención del talento humano entre la antigüedad.

Antigüedad	N	Media	Desviación estándar	gl	F	Sig.
< 1.5 años	21	3.100	1.0712	1	3.791	.050
> 1.5 años	24	2.458	1.1025	43		

Por último, se realizó un quinto análisis de ANOVA simple del compromiso organizacional con el objetivo de determinar diferencias significativas entre el grado de escolaridad de los empleados; en este análisis se muestra que los empleados con estudios de posgrado muestran significativamente mayor compromiso organizacional al percibir que Aulas Tec les ofrece préstamos para capacitaciones externas que les sirven para aumentar su desarrollo profesional [$F(2,44)= 3.600$ $p<.036$] que los casados y empleados en unión libre (tabla 6). Los resultados del estudio de Loli et al. (2015), son semejantes, puesto que encontraron una tendencia favorable de compromiso organizacional, al igual

que los sentimientos de permanencia donde laboran; además, de una asociación significativa y positiva del compromiso afectivo con el sentimiento de permanencia en empleados con posgrado.

Tabla 6 ANOVA simple en el compromiso organizacional entre grado de escolaridad.

Escolaridad	N	Media	Desviación estándar	gl	F	Sig.
Preparatoria	1	3.000	.7071			
Licenciatura	40	2.525	1.1320	2	3.600	.036
Maestría	4	4.333	1.1547	44		

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la presente investigación se mostró una participación voluntaria, donde se refleja que en la mayoría de los empleados de Aulas Tec presentan un alto compromiso organizacional; por lo que se infiere que la satisfacción en el clima organozacional debería ser de igual forma; dado que su retención del talento humano se visualiza en la mayoría de los indicadores en moderadamente en acuerdo.

Con esta investigación se constató con la percepción de los empleados de Aulas Tec de la ciudad de Chihuahua, que el compromiso organizacional si existe; y que por ende contribuye a la adquisición, la retención y/o el desarrollo de los empleados con mayor potencial para contribuir al desempeño organizativo de la empresa. Por lo que se recomienda, a fortalecer el compromiso organizacional en ambas direcciones; de parte de la empresa hacia el empleado y viceversa, para así potencializar la retención del talento humano.

Por ello, se concluye, que le compromiso organizacional va de la mano de las gestiones y promociones que las propias empresas otorgan a sus empleados; que la retención del talento humano depende del nivel de estudios y de la experiencia expresada en años de antigüedad dentro de la organización.

Se recomienda implementar otros estudios longitudinales o análisis diagnósticos en Aulas Tec para cotejar aspectos importantes para la retención del talento humano y el propio compromiso organozacional, tales como satisfacción con el clima, la cultura y el

Compromiso organizacional y retención del talento humano en una empresa

Soto Valenzuela¹, Flores Molina², Aceves Almeida³

desarrollo organizacional; así como también determinar las áreas de oportunidad, fortalezas de su recurso humano. Además, para estudios posteriores o generar líneas de investigación al utilizar el enfoque cualitativo, el cual otorga un análisis mayor en profundidad a las cualidades de interés en muestras pequeñas de conveniencia o estudios de caso.

Por último, es viable hacer del conocimiento los resultados obtenidos a los gestores y/o encargados del recurso humano en Aulas Tec; ya que es bien conocido, que toda empresa presenta áreas de oportunidad y el punto de vista externo permite una intervención oportuna o pertinente a la misión y visión de esta.

Referencias

- Ames, R.J. (2022). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *ECONÓMICAS CUC*, 43(1), 139–152. <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Betanzos, N., Andrade, P. y Paz, F. (2006). Compromiso Organizacional en una muestra de Trabajadores Mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), 25-43. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317045002.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill. <https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/565>
- Chiavenato, I. (2011a). Evaluación del desempeño. En *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones.*, (pp. 201-226). 9na. ed. McGraw-Hill.
- Coronado-Guzmán, G., Valdivia-Velasco, M., Aguilera-Dávila, A. y Alvarado-Carrillo, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, (60). <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- De la Puente, L.A. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/298>
- DeVellis, R.F. & Thorpe, C.T. (2022). *Scale development. Theory and applications* (5ta Ed.). Sage Publications. Thousand Oaks.
- Dolan, S.L., Valle, R. y López, A. (2014). *La gestión de personas y del talento: La gestión de los recursos humanos en el siglo XXI*. McGrawHill. https://www.mheducation.es/download-resource/9788448634711/9788448634711_Casos_1.pdf

- Figueroa, H.I. (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera colombiana. *ECONÓMICAS CUC*, 35(1), 61–78. Recuperado a partir de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/219>
- Flores, R., Abreu, J.L. y Badii, M.H. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 3(1). [http://spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- Gastelu, E.N. y Arce, P.A. (2021). Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 19(1), 20-58. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612021000100002&script=sci_arttext
- Granda, S.E. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116-122. DOI: <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>
- Hernández, G. (2023). La escasez de talento también se debe a ofertas de trabajo poco atractivas. *EL ECONOMISTA*. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/La-escasez-de-talento-tambien-se-debe-a-ofertas-de-trabajo-poco-atractivas-20230507-0004.html>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Herrera, O. y Quispe, K.S. (2023). *Percepción de la gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Plásticos y Metálicos SAC, Arequipa 2023*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica de Perú]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/7552>
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Crpio, J., Navarro, V. Y Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología*, 18(1), 105-123. DOI: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- March, J.G. y Simon, H. (1958). *Organizations*. John Wiley and Son.

Compromiso organizacional y retención del talento humano en una empresa

Soto Valenzuela¹, Flores Molina², Aceves Almeida³

Martínez, D., Coloe, E.J., García, R. y Villegas, R. (2019). *Las PYMES de Río Gallegos*. Ediciones Universidad Nacional de la Patagonia Austral.

Musso, M. y Salgado, J.r (2012). Retención y permanencia laboral: validacion de un cuestionario para evaluar retención laboral en nuestro país. IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-072/397.pdf>

Prieto, P.G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (Bachelor's thesis, Universidad de Medellín). <https://repository.udem.edu.co/handle/11407/160>

Rosenthal, J.A. (1994). Reliability and social work research. *Social Work Research*, 18, 115-121. <https://doi.org/10.1093/swr/18.2.115>